

**HUBUNGAN ANTARA MAKNA HIDUP DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA USIA DEWASA MADYA  
YANG BERSTATUS SEBAGAI GURU SMP  
DI KECAMATAN BENGKALIS**

Skripsi

Diajukan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi

(S.Psi)



Oleh

**ANNISA USHOLEHA**

**NIM. 10661004642**

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
1431 H/2010 M**

Annisa Usholeha (2010) : HUBUNGAN ANTARA MAKNA HIDUP DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA DEWASA MADYA YANG  
BERSTATUS SEBAGAI GURU SMP DI KECAMATAN  
BENGKALIS

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara makna hidup dan motivasi kerja pada dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara makna hidup dengan motivasi kerja pada dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis. Ini artinya, semakin tinggi makna hidup seseorang maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Bengkalis. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 94 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *stratified propotional random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan alat ukur makna hidup dan alat ukur motivasi kerja yang disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi. Data penelitian tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan tehnik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan menggunakan bantuan computer program *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) 16.00 *for windows*.

Untuk validitas digunakan analisis dari korelasi *product moment* dan untuk realibilitas alat ukur diuji dengan menggunakan tehnik *Alpha* ( $\alpha$ ). Untuk variabel makna hidup diperoleh koefisien korelasi aitem yang valid berkisar antara 0,301-0,575 dengan koefisien realibilitas 0,834 dan variabel motivasi kerja diperoleh koefisien korelasi aitem yang valid berkisar antara 0,307-0,690 dengan koefisien realilitas sebesar 0,932.

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment* dari pearson, dengan menggunakan bantuan computer program SPSS 16,00 *for windows*. Diperoleh koefisien korelasi antara makna hidup dengan motivasi kerja yaitu  $r = 0,717$  dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara makna hidup dengan motivasi kerja.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara makna hidup dengan motivasi kerja pada dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis. Artinya semakin tinggi makna hidup seseorang maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Kata kunci : *makna hidup dan motivasi kerja*

## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN .....</b>	
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	
<b>PENGHARGAAN .....</b>	i
<b>ABSTRAK.....</b>	vi
<b>DAFTAR ISI.....</b>	vii
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	xii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xiii
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat Ilmiah.....	11
2. Manfaat Praktis.....	12
 <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Motivasi Kerja.....	
1. Pengertian Motivasi kerja.....	13
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
3. Berbagai Cara Meningkatkan Motivasi Kerja .....	17

B. Makna Hidup .....	
1. Pengertian Makna Hidup .....	19
2. Sumber-Sumber Makna Hidup .....	21
3. Sifat-Sifat Khusus Makna Hidup .....	22
4. Cara Menemukan Makna Hidup .....	24
C. Kerangka Pemikiran, Asumsi Dan Hipotesis .....	
1. Kerangka Pemikiran .....	26
2. Asumsi .....	35
3. Hipotesis .....	36

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian .....	37
B. Variabel Penelitian .....	37
C. Defenisi Operasional .....	38
1. Makna Hidup .....	38
2. Motivasi Kerja .....	38
D. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	39
1. Populasi Penelitian .....	39
2. Sampel Penelitian .....	40
E. Teknik Pengambilan Sampel .....	40
F. Teknik Pengumpulan Data .....	41
1. Alat Ukur .....	41
a. Alat Ukur Makna Hidup .....	42
b. Alat Ukur Motivasi Kerja .....	43
2. Uji Coba Alat Ukur .....	45
a. Validitas .....	45
b. Realibilitas .....	51
G. Teknik Analisa Data .....	52
H. Lokasi dan Jadwal penelitian .....	53

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Penelitian .....	54
B. Hasil Penelitian .....	54
1. Uji Asumsi .....	54
a. Hasil Uji Normalitas.....	55
b. Hasil Uji Linieritas.....	56
2. Hasil Uji hipotesis .....	57
3. Analisa Tambahan .....	58
C. Pembahasan .....	69

#### **BAB VI. PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73
1. Guru .....	73
2. Pihak Sekolah .....	73
3. Peneliti Selanjutnya .....	74

#### **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

#### **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga, 2006: 11).

Kerja merupakan suatu bentuk dari pencarian kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Seorang individu akan sanggup bekerja hingga larut malam hanya untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhinya. Orang akan berkerja dengan sepenuh hati hanya untuk mencari kepuasan yang harus mereka penuhi. Kebutuhan akan hidup akan terus bertambah hingga pencapaian kepuasan dapat terwujud.

Kepuasan yang diraih akan terlihat dengan motivasi kerja yang ada pada diri individu tersebut. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal tersebut yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan tersebut adalah berupa batasan dalam motivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja pada seorang pekerja akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi (Anoraga, 2006 : 35). Oleh sebab itu, dengan adanya motivasi kerja tentunya akan meningkatkan prestasi kerja yang optimal pula.

Orang yang memiliki motivasi kerja yang proaktif atau mendukung peningkatan motivasi kerja, tentunya orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya, berusaha untuk mencari, dan menemukan atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berunjuk kerja yang tinggi (Munandar, 2001: 325).

Menurut *Ducker*, (dalam Anoraga, 2006: 38), motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Sedangkan Menurut *Herzberg* (dalam Anoraga, 2006 : 39), kebutuhan-kebutuhan orang yang mendasari motivasi, dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu :

1. *Hygiene Factors*, yang terdiri atas : status, hubungan antar manusia, supervisi, peraturan-peraturan, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji, dan kehidupan pribadi.
2. *Motivational Factors*, yang terdiri atas : pekerjaan sendiri, *achivement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan, pengakuan.

Kebutuhan-kebutuhan inilah yang berhubungan dengan sifat hakiki manusia yang menginginkan tercapainya hasil (*Achivement*), dengan berhasilnya pencapaian suatu hasil, individu akan mengalami perkembangan kepribadiannya. Kebutuhan merupakan suatu situasi kekurangan dalam diri individu yang mendorongnya untuk berperilaku guna mencapai tujuan. Begitu juga yang ingin diraih oleh guru ketika bekerja atau melaksanakan tugas yang sesuai dengan profesinya. Dengan demikian, perilaku dasarnya didorong oleh kebutuhan para guru itu sendiri yang bekerja sesuai dengan perannya.

Guru mempunyai peranan yang amat luas, baik di sekolah, keluarga, dan di dalam masyarakat. Di sekolah guru berperan sebagai perancang dan perencana, serta pengelola hasil pembelajaran siswa. Yang paling utama adalah kedudukannya sebagai pengajar dan pendidik (Tohirin,2006:165).

Secara lebih terperinci peranan guru menurut Sardiman (2009 : 144-146), adalah sebagai berikut :

1. Informator, yaitu memberikan informasi kegiatan akademik maupun umum
2. Organisator, yaitu sebagai pengelola kegiatan akademik, silabus, *workshop*, jadwal pelajaran dan lain-lain.
3. Motivator, artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa.
4. Pengarah atau prediktor, yaitu guru dalam ini harus dapat membimbing dan mengarahkan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.



5. Inisiator, yaitu sebagai pencetus ide-ide dalam proses belajar yang memiliki ide-ide kreatif yang dapat dicontoh oleh anak didiknya.
6. Transmitter, yaitu guru bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
7. Fasilitator, yaitu guru memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar-mengajar, sehingga interaksi belajar-mengajar akan berlangsung secara efektif.
8. Mediator, yaitu guru sebagai penengah dalam proses belajar mengajar, dan juga sebagai penyedia media dalam proses belajar-mengajar.
9. Evaluator, artinya guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku sosialnya, sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak.

Peran guru dalam dunia pendidikan sangat penting. Karena hal inilah yang menjadikan tingkat pendidikan akan semakin baik. Dalam hal ini sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, menjadikan individu dapat bekerja dengan baik yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dorongan yang terdapat dalam diri untuk bisa melaksanakan semua peran dan tanggung jawab yang telah diberikan, menjadikan individu bisa meraih pencapaian hidup yang diinginkan. Pencapaian hidup yang sempurna atau meraih kebermanaknaan hidup merupakan tujuan hidup setiap individu.

Menurut Bastaman, konsep Logoterapi yang lebih dikenal dengan makna hidup, bahwa kehidupan ini mempunyai makna dalam keadaan apapun dan bagaimanapun, termasuk dalam penderitaan sekalipun. Hasrat hidup bermakna merupakan motivasi utama dalam kehidupan ini, Manusia memiliki kebebasan dalam upaya menemukan makna hidup, yakni melalui karya-karya yang diciptakannya, hal-hal yang dialami dan dihayati -termasuk cinta kasih-, atau dalam setiap sikap yang diambil terhadap keadaan dan penderitaan yang tidak mungkin terelakkan. Manusia dihadapkan dan diorientasikan kembali kepada makna, tujuan dan kewajiban hidupnya. Kehidupan tidak selalu memberikan kesenangan kepada individu, tetapi senantiasa menawarkan makna yang harus dijawab. Tujuan hidup bukanlah untuk mencapai keseimbangan tanpa tegangan, melainkan sering dalam kondisi tegang antara apa yang dihayati saat ini dengan prospek di masa depan. (<http://duniapsikologi.multiply.com/journal/item/54>)

Menurut Frankl, (dalam Bastaman, 2001: 193) hidup bermakna itu terjadi dalam setiap keadaan, termasuk dalam penderitaan sekalipun kehidupan ini selalu mempunyai makna, kehendak untuk hidup secara bermakna merupakan motivasi utama setiap orang. Dalam batas-batas tertentu manusia memiliki kebebasan dan tanggung jawab pribadi untuk memilih dan menentukan makna dan tujuan hidupnya. Hidup bermakna diperoleh dengan jalan merealisasikan tiga nilai kehidupan yang disebut *Creative Values* (nilai-nilai kreatif), *Experience Values* (nilai-nilai penghayatan), dan *Attitudinal Values* (nilai-nilai bersikap ).

Menurut Frankl (Bastaman, 2001: 196-197), Orang yang menghayati hidup bermakna menunjukkan corak kehidupan penuh gairah dan optimisme dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Tujuan hidup, baik jangka pendek maupun jangka panjang dengan jelas. Orang yang menghayati hidup bermakna adalah mereka yang mampu mencintai dan menerima cinta kasih orang lain, serta menyadari bahwa cinta kasih merupakan salah satu nilai hidup yang menjadikan hidup ini bermakna.

Gambaran mengenai hidup bermakna menunjukkan bahwa bila makna hidup ditemukan dan tujuan hidup diterapkan serta berhasil pula direalisasikan, maka kehidupan akan dirasakan sangat berarti (*Meaningful*) yang pada gilirannya akan menimbulkan kebahagiaan (*Happiness*) (Bastaman, 2001 :196 & 197).

Pencapaian hidup bermakna ini akan sangat dirasakan oleh orang-orang yang berada pada masa dewasa madya atau dewasa tengah. Karena pada dasarnya, pada masa ini orang-orang yang berada pada masa dewasa tengah ini akan melihat apa yang telah mereka usahakan atau mereka cari selama ini. Pencapaian hidup bermakna yang mereka cari selama ini telah dapat mereka lihat dan rasakan. Dan motivasi kerja mereka akan terus bertambah jika pencapaian hidup bermakna mereka dapat tercapai.

Menurut Freud dan Jung (dalam Santrock, 1995 : 139), orang-orang berada pada masa dewasa tengah atau dewasa madya yaitu terlihat pada periode perkembangan 35 tahun hingga memasuki usia 60 tahun. Bagi banyak orang,

paruh kehidupan adalah suatu masa menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab, suatu priode dimana orang menjadi semakin sadar akan polaritas muda-tua dan semakin berkurangnya jumlah waktu yang tersisa dalam kehidupan, suatu titik ketika individu berusaha meneruskan suatu yang berarti pada generasi berikutnya, dan suatu masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya.

Kepuasan dalam karir dapat diraih oleh individu dengan memiliki motivasi kerja. Dengan adanya dorongan yang terdapat di dalam diri, tentunya akan lebih meningkatkan kerja yang telah menjadi tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan. Kehidupan para guru merupakan salah satu contoh yang dapat digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dapat dijadikan contoh kebermaknaan hidup dengan melihat motivasi kerjanya. *Apakah dengan adanya makna hidup yang terdapat pada guru, dapat meningkatkan motivasi kerjanya?*

Dalam hal ini, peneliti melakukan penyebaran kuisener untuk melihat makna hidup para guru. Penyebaran kuisener ini hanya ingin melihat sejauh mana makna hidup yang dimiliki para guru. Semua jawaban yang didapat menjadi acuan bagi peneliti untuk bisa mengungkap lebih dalam tentang makna hidup. Pada dasarnya makna hidup yang dimiliki setiap individu akan sangat berbeda dengan individu yang lainnya. Penyebaran kuisener dilakukan pada tanggal 8 Maret 2010 di SMPN 04 Kecamatan Bengkalis kepada 20 orang guru. Dari jawaban yang diberikan oleh para guru, maka secara umum ternyata rata-rata guru telah memiliki

makna hidup. Untuk melihat hal-hal yang paling bermakna bagi guru, dapat dilihat dari pemaparan tabel, yaitu :

Tabel 1.1. Untuk melihat Hal-hal yang paling bermakna

No	Hal-hal yang paling bermakna	Jumlah
1	Memberikan ilmu kepada banyak orang(siswa)	18
2	Disiplin terhadap pekerjaan	13
3	Memiliki target nilai	3
4	Absensi	2
5	Tidak pernah keluar pada jam kerja	2
6	Mengembangkan generasi muda	6
7	Keluarga	14
8	Menjadi sosok yang bisa dicontoh oleh anak didik	9
9	Ikhlas dan tanggung jawab	20

(sumber : penyebaran quisenar pada guru SMPN 04 Bengkalis )

Tabel 1.2. Nama-nama guru yang memilih hal-hal yang paling bermakna

No	Nama	Hal-hal yang paling bermakna
1	Fauziah S.pdi	1,7,8,9
2	Ely suryani	1,7,9
3	Nuraini,S.Pdi	1,6,8,9
4	Yunizar	1,9
5	Mukhsinuzla	1,7,9
6	Hamidah	6,8,9
7	Anita, Ss	9
8	Gustina	1,2,3,5,6,7,8,9
9	Ermawanti,S.Pdi	1,2,7,8
10	Desmawati	1,2,7,9
11	Isnawati	1,2,6,7,8,9
12	Ariyanti,AR	1,2,6,7,8,9
13	Siti hasmilah,S.Pd	1,2,7,8,9
14	Khairani	1,2,3,4,7,8,9
15	Fauziah	1,2,7,9
16	Zufrida, S.Ag	1,2,7,9
17	Adi darma kesuma	1,2,9
18	Rusnani,S.Pdi	1,2,9
19	Missiah,AmdPd	1,2,3,4,5,6,7,8,9
20	Lina marlina	1,2,7,9

Keterangan tabel : (1) memberikan ilmu kepada banyak orang (siswa),(2)disiplin terhadap pekerjaan,(3)memiliki target nilai,(4)absensi,(5)tidak pernah keluar pada

jam kerja,(6)mengembangkan generasi muda,(7)keluarga,(8)menjadi sosok yang bisa dicontoh oleh anak didik,(9)ikhlas dan tanggung jawab

Pada dasarnya setiap individu telah memiliki makna hidup, namun hidup yang bermakna yang didambakan itu terkadang belum mencapai titik temunya. Sehingga orang akan terus mencari apa yang menjadi paling bermakna dalam hidupnya.

Dari pemaparan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hal-hal yang paling bermakna bagi para guru berbeda dari satu dengan yang lainnya. Rasa ikhlas dan tanggung jawab merupakan makna hidup yang dimiliki oleh semua guru. Memberikan ilmu kepada banyak orang (siswa) dan keluarga juga merupakan hal-hal yang paling bermakna buat para guru. Begitu juga, dengan disiplin terhadap pekerjaan. Hal-hal yang paling bermakna ini, merupakan sesuatu yang dapat menjadi tumpuan peneliti untuk bisa melihat motivasi kerjanya. Dengan adanya rasa ikhlas, tanggung jawab, keluarga, disiplin terhadap pekerjaan, dan juga memberikan ilmu kepada banyak orang (siswa), tentunya dapat berdampak kepada motivasi kerja para guru ketika bekerja.

Untuk melihat motivasi kerja , Peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah pada tanggal 8 Maret 2010, beliau mengatakan bahwa sesuai aturan yang berlaku guru harus datang dan pulang dari sekolah tepat pada waktunya. Yaitu jam 07.15 masuk sekolah dan pulang jam 13.20 . Ketika jam sekolah para guru tidak dibenarkan untuk ke luar sekolah dengan sembarangan. Ketika peneliti menanyakan tentang motivasi kerja para guru yang dilihat dari aspek

kedisiplinannya, maka beliau mengatakan hanya sebagian guru yang datang dan pulang tepat waktu atau minta izin kepada kepala sekolah atau wakil kepala sekolah ketika ke luar sekolah pada jam kerja atau hanya sebagian guru yang berkirim surat kepihak sekolah ketika mereka tidak hadir. Selain itu, dapat dilihat juga dari aspek bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dilihat dari aspek kedisiplinan hanya sebagian guru yang datang dan pulang sekolah tepat pada waktunya, terlihat bahwa para guru sudah tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ketika peneliti menanyakan tentang ketepatan para guru untuk mengerjakan tugas yang diberikan dari pihak sekolah seperti pembuatan perangkat pembelajaran yaitu berupa pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), silabus, dan juga PROMAS(Program Semester). Menurut beliau, para guru masih ada sebagian yang melalaikan tugas yang diberikan. Kondisi ini menunjukkan rendahnya motivasi kerja para guru yang terdapat di SMPN 04 Kecamatan Bengkalis yang dilihat dari aspek kedisiplinannya, aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan dan juga aspek ketepatan para guru dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan jawaban guru, terlihat kesenjangan antara pencapaian makna hidup yang telah dicapai oleh para guru dengan motivasi kerjanya. Dimana rata-rata guru telah memiliki makna hidup, namun motivasi kerjanya masih dikategorikan rendah. Fenomena inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan pengkajian lebih mendalam guna mengetahui ada tidaknya

hubungan antara makna hidup dengan motivasi kerja pada guru, yang peneliti kemas dalam penelitian yang berjudul *"Hubungan Antara Makna Hidup Dan Motivasi Kerja Pada Usia Dewasa Madya Yang Berstatus Sebagai Guru SMP Yang Terdapat Di Kecamatan Bengkalis"*.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut,” Apakah Ada Hubungan Antara Makna Hidup Dengan Motivasi Kerja Pada Usia Dewasa Madya Yang Berstatus Sebagai Guru SMP di Kecamatan Bengkalis?”

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui : Ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara makna hidup dengan motivasi kerja pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis ?

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

### **1. MANFAAT ILMIAH**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian, wacana pembahasan dan memperkaya khasanah dalam ilmu pengetahuan dalam



bidang psikologi agama, terutama yang berkaitan dengan makna hidup dan motivasi kerja, yang dapat dijadikan tambahan untuk mengetahui lebih dalam tentang makna hidup dan motivasi kerja.

## **2. MANFAAT PRAKTIS**

Dengan melakukan penelitian ini setidaknya dapat memberi sumbangan tentang makna hidup dan motivasi kerja pada guru yang berada pada usia dewasa madya. Jika ternyata hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara makna hidup dengan motivasi kerja, maka hasil penelitian ini akan mendapatkan manfaat bagi para guru, yaitu :

- a. Dapat mendorong guru untuk memiliki makna hidup karena dengan makna hidup akan dapat meningkatkan motivasi kerja
- b. Jika motivasi kerja para guru sudah dapat ditingkatkan, maka akan berpeluang untuk meningkatkan mutu pendidikan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. MOTIVASI KERJA**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan, motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Jadi ,Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. (<http://restuningmaharani.blogspot.com/2009/11/motivasi-kerja-1.html>).

Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi di artikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Sedangkan kerja adalah melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Jadi, motivasi kerja menurut Mc. Gregor (dalam As’Ad, 2008 : 47), seseorang didorong untuk beraktivitas karena berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang.

Menurut Munandar (2001:323), Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian

kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*Internal State* ) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik.

Menurut Anoraga (1992 : 34-35), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Dan menurut As'Ad (2008: 45), motivasi kerja juga merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Sedangkan, Pinder mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. (<http://restuningmaharani.blogspot.com/2009/11/motivasi-kerja-1.html>)

Menurut Hamzah (2008:71), motivasi kerja merupakan salah satu factor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh yang mengungkapkan tentang motivasi kerja, maka dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ada pada diri individu untuk melakukan suatu kerja

atau kegiatan yang memiliki tujuan bagi dirinya maupun buat orang-orang yang ada pada disekitarnya yang tentunya akan memberikan manfaat bagi orang banyak.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut *Herzberg* (dalam Anoraga, 2006 : 39), faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk meningkatkan motivasi kerjanya, yaitu faktor eksternal (*Motivational Faktor*) dan faktor internal (*Hygiene Faktor*). Dari kedua jenis faktor tersebut menurut Herzberg (dalam Anoraga, 2006 : ), faktor yang sangat mempengaruhi individu dalam meningkatkan motivasi kerjanya adalah yang terdapat di dalam *Motivasional Faktor*. *Motivasional Faktor* inilah yang akan memberikan kepuasan kerja. Menurut Herzberg (1992: 40), yang termasuk Motivasional Faktor adalah

### **a. Pekerjaannya sendiri**

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya akan berdampak pada pekerjaannya. Rangsangan ini yang akan menimbulkan kebutuhan akan perkembangan dan pemuasannya diperoleh dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan rangsangan yang timbul dari kebutuhan-kebutuhan akan mendapatkan pemuasan dari lingkungan kerjanya.

### **b. Achievement**

Kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan sifat hakiki manusia yang menginginkan (achievement), dan dengan berhasilnya pencapaian

suatu hasil dengan lebih baik dari orang lain, tentunya akan mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan tercapainya prestasi yang lebih tinggi.

c. Kemungkinan untuk berkembang

Kemungkinan untuk berkembang dalam pekerjaan merupakan sesuatu yang dapat terjadi ketika individu telah menemukan inovasi dalam pekerjaannya. Sehingga, individu merasa wajib serta diberi peluang untuk menyumbangkan buah karya yang terbaik bagi kemajuan pribadi ataupun untuk masyarakat.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sesuatu yang dimiliki oleh setiap individu untuk bisa bekerja lebih baik dan memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, pekerjaan yang dijalankan bisa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan menjalankan semua aturan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan.

e. Kemajuan dalam jabatan

Kemajuan dalam jabatan merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan mutu pekerjaan. Sehingga akan menghasilkan individu-individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta bersungguh-sungguh dalam bekerja.

f. Pengakuan

Pengakuan pekerjaan merupakan sesuatu yang dapat diberikan kepada pekerja atas unjuk kerjanya. Dengan adanya pengakuan dalam pekerjaan tentunya akan menjadikan individu bisa meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Dalam hal ini, dapat dilakukan dengan melakukan promosi jabatan.

### **3. Berbagai Cara Meningkatkan Motivasi Kerja**

Menurut Munandar (2004 : 343-344), Ada dua cara pokok untuk meningkatkan motivasi kerja , yaitu

a. Bersikap keras

Dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau memberikan ancaman, maka tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras. Misalnya, atasan ingin menegakkan disiplin kerja sehingga menuntut bawahannya datang tepat pada waktunya dan tampak selama jam-jam kerja terus melaksanakan tugas mereka sampai berakhirnya jam kerja mereka, serta mengancam akan menghukum mereka yang sekian kali tidak datang tepat pada waktunya, atau yang tampak malas pada pekerjaannya.

b. Memberi tujuan yang bermakna

Bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditemukan tujuan-tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dapat

dicapai melalui prestasi kerjanya yang tinggi. Misalnya, tenaga kerja mengharapkan mampu mencicil rumah untuk dirinya setelah bekerja lima tahun pada perusahaan. Cicilan setiap bulannya tidak memberatkannya dan akan selesai dalam 10 tahun.

Selain dua hal di atas, Nina Lamatenggo (dalam Hamzah, 2008 : 118) berdasarkan hasil penelitiannya merekomendasikan beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja terutama para guru, yaitu :

- a) Pihak sekolah hendaknya senantiasa mendorong guru untuk selalu berprestasi sesuai bidangnya serta berusaha membantu menciptakan suasana yang dapat mendukung prestasi guru tersebut.
- b) Pihak sekolah harus peka terhadap aneka kebutuhan, kemampuan yang dimiliki gurunya, serta mempertimbangkan imbalan yang diberikan kepada guru, agar dengan imbalan tersebut dapat memicu mereka untuk dapat bekerja dengan baik.
- c) Pihak sekolah hendaknya selalu mengkoordinasikan tugas-tugas di sekolah, mengadakan pemantauan kebutuhan dan kemampuan dari tanggung jawab masing-masing serta berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk memecahkan sendiri masalah yang mereka hadapi. Jika diperlukan bantuan pemecahannya maka pihak sekolah secara simpati membantu menyelesaikannya.
- d) Menghargai setiap kegiatan edukatif yang dilakukan guru dan berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk bersaing secara kompetitif.



- e) Memotivasi diri dengan meningkatkan minat untuk belajar, meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan mendorong diri melalui berbagai kegiatan formal maupun informal dalam upaya meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- f) Memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik untuk menumbuhkan kompetisi antar guru melalui berbagai kegiatan lomba dalam skala kecil maupun dalam skala luas.

## **B. MAKNA HIDUP**

### **1. Pengertian Makna Hidup**

Makna hidup adalah sebuah konsep yang pertama kali dikemukakan oleh aliran logoterapi. Logoterapi adalah aliran psikologi/psikiatri yang mengakui adanya dimensi keruhanian di samping dimensi-dimensi ragawi, kejiwaan, dan lingkungan sosial budaya. Aliran ini beranggapan bahwa kehendak untuk hidup bermakna (*the will to meaning*) merupakan dambaan utama manusia untuk meraih kehidupan yang bermakna (*the meaningful life*) dengan jalan menemukan sumber-sumber makna hidup dan merealisasikan. (Bastaman,2001: 193-194)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Sutrisna Suryadilaga,2007: 15), makna secara harfiah diartikan sebagai kandungan, maksud, atau arti. Jadi, dapat dikatakan makna hidup adalah maksud hidup atau tujuan hidup.

Hidup yang bermakna adalah hidup yang dijalani dengan perubahan menuju hal yang baik, lebih berguna dan lebih bermanfaat, sehingga memberi kebaikan untuk hidup, tidak hanya hidup seorang individu, tetapi hidup orang lain.

Menurut Komaruddin Hidayat (dalam Sutrisna Suryadilaga, 2007: 12), bahwa hidup yang bermakna itu adalah yang memberikan kenyamanan dan kenikmatan. Sedangkan menurut Bastaman (2007: 45), makna hidup itu adalah hal-hal yang dianggap sangat penting dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan (*the purpose in life*). Bila hal ini berhasil dipenuhi akan menyebabkan seseorang merasakan kehidupan yang berarti dan pada akhirnya akan menimbulkan perasaan bahagia (*happiness*).

Menurut Frankl (2008 : 160), makna hidup ini merupakan sesuatu yang unik dan khusus, artinya, makna hidup itu hanya bisa dipenuhi oleh yang bersangkutan, hanya dengan cara itulah individu bisa memiliki arti yang bisa memuaskan keinginan orang tersebut untuk mencari makna hidup.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa makna hidup itu adalah sesuatu yang didapatkan seseorang dari apa yang telah dilakukan dan memberikan kenyamanan dan kenikmatan bagi individu tersebut dan memberikan manfaat bagi orang lain juga.

## **2. Sumber-Sumber Makna Hidup**

Menurut Frankl (dalam Bastaman, 2001 : 195-196) ada tiga nilai yang merupakan sumber-sumber makna hidup, yakni :

### **a. Creative Values (nilai-nilai kreatif)**

Bekerja dan berkarya serta melaksanakan tugas dengan keterlibatan dan tanggung jawab penuh pada pekerjaan. Sebenarnya pekerjaan hanyalah merupakan sarana yang dapat memberikan kesempatan untuk menemukan dan mengembangkan makna hidup. Makna hidup bukan terletak pada pekerjaan melainkan pada sikap dan cara kerja yang mencerminkan keterlibatan pribadi pada pekerjaan. Berbuat kebajikan dan melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi lingkungan termasuk usaha merealisasi nilai-nilai kreatif.

### **b. Experintal Values (nilai-nilai penghayatan)**

Meyakini dan menghayati kebenaran, kebajikan dan nilai-nilai lain yang dianggap berharga. Dalam hal ini cinta kasih merupakan nilai yang sangat penting dalam mengembangkan hidup bermakna. Mencintai seseorang berarti menerima sepenuhnya keadaan orang yang dicintai seperti apa adanya serta benar-benar memahami kepribadiannya dengan penuh pengertian. Dengan jalan mengasihi dan dikasihi, seseorang akan merasakan hidupnya sarat dengan pengalaman-pengalaman penuh makna dan membahagiakan.

c. Attitudinal Values (nilai-nilai bersikap)

Menerima dengan tabah dan mengambil sikap yang tepat terhadap penderitaan yang tak dapat dihindari lagi setelah berbagai upaya dilakukan secara optimal tetapi tak berhasil mengatasinya. Mengingat peristiwa tragis ini tak dapat dielakkan lagi, maka sikap menghadapinyalah yang perlu diubah. Dengan mengubah sikap diharapkan beban mental akibat musibah berkurang, bahkan mungkin saja dapat memberikan pengalaman berharga bagi penderita yang dalam bahasa sehari-hari disebut hikmah. Penderitaan memang memberikan makna apabila penderita mampu mengatasinya dengan baik, sekurang-kurangnya dapat menerima keadaannya setelah upaya maksimal dilakukan tetapi tetap tidak berhasil mengatasi.

### **3. Sifat-Sifat Khusus Makna Hidup**

Menurut Frankl, (dalam Bastaman, 2007: 51-52), sifat-sifat khusus makna hidup adalah

a. Personal, temporer, dan unik

Maksudnya adalah apa yang dianggap penting dapat berubah dari waktu ke waktu. Dan saat-saat bermakna bagi seseorang belum tentu berarti pula bagi orang lain. Demikian pula hal-hal yang dianggap bermakna dapat berlangsung sekejap dan dapat pula berlangsung untuk waktu cukup lama. Dalam hal ini, makna hidup seseorang dan apa yang

bermakna bagi dirinya biasanya sifatnya khusus, berbeda dan tidak sama dengan makna hidup orang lain, serta mungkin pula dari waktu ke waktu dapat berubah.

b. Konkrit dan spesifik

Makna hidup benar-benar dapat ditemukan dalam pengalaman nyata dan kehidupan sehari-hari, serta tak harus selalu dikaitkan dengan hal-hal serba abstrak, filosofis, tujuan-tujuan idealistis, dan prestasi-prestasi akademis yang menakjubkan.

c. Memberi pedoman dan arah

Memberi pedoman dan arah merupakan sesuatu yang bisa memberikan arah dan tujuan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan, sehingga makna hidup itu seakan-akan "menantang" untuk memenuhinya. Dalam hal ini, makna hidup dapat ditemukan dan tujuan hidup ditentukan, serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan menjadi lebih terarah.

Mengingat keunikan dan kekhususannya itu, makna hidup dengan demikian tak dapat diberikan oleh siapa pun, tetapi harus dicari, dan ditemukan sendiri. Orang lain hanyalah sekedar menunjukkan berbagai sumber makna hidup dan hal-hal yang mungkin berarti. Tetapi pada akhirnya terpulang pada orang yang ditunjuki untuk menentukan sendiri apa yang dianggap dan dirasakan bermakna baginya.

#### 4. Cara Menemukan Makna Hidup

Pembahasan mengenai makna hidup menunjukkan bahwa sekalipun makna hidup terdapat dalam kehidupan itu sendiri, tetapi harus dicari dan ditentukan. Ini disebabkan karena makna hidup itu biasanya tersembunyi dalam kehidupan. Menurut James C. Crumbugh (dalam Bastaman, 2001:198), salah satu pendekatan untuk menemukan dan mengembangkan makna hidup, yaitu sebagai berikut: Penemuan dan pengembangan pribadi (*personal growth*). Usaha ini merupakan salah satu usaha pengembangan pribadi. Pengembangan pribadi adalah usaha terencana untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mencerminkan kedewasaan pribadi guna meraih kondisi yang lebih baik lagi dalam mewujudkan citra diri yang diidamkan. Usaha ini dilandasi oleh kesadaran bahwa manusia sebagai "*the self determining being*" dalam batas-batas tertentu memiliki kemampuan dan kebebasan untuk menemukan apa yang lebih baik bagi dirinya sebagai upaya mengubah nasibnya menjadi lebih baik.

Selain yang telah dikemukakan James C. Crumbugh, menurut Bastaman (2007:214-215), ada lima cara menemukan makna hidup dan meraih hidup yang bermakna, yaitu sebagai berikut :

##### a. Pemahaman diri

Mengenalinya secara objektif kekuatan dan kelemahan diri sendiri dan lingkungan, baik yang masih merupakan potensi maupun yang telah

teraktualisasi untuk kemudian kekuatan-kekuatan itu dikembangkan dan kelemahan-kelemahan dihambat dan dikurangi

b. Bertindak positif

Mencoba menerapkan dan melaksanakan dalam perilaku dan tindakan-tindakan nyata sehari-hari hal-hal yang dianggap baik dan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

c. Pengakraban hubungan

Meningkatkan hubungan yang baik dengan pribadi-pribadi tertentu (misalnya anggota keluarga, teman, rekan kerja, tetangga) sehingga masing-masing saling memercayai, saling membutuhkan, dan saling membantu.

d. Pendalaman catur nilai

Berupaya untuk memahami dan memenuhi tiga ragam nilai yang dianggap sebagai sumber makna hidup, yaitu nilai kreatif (kerja, karya), nilai penghayatan (kebenaran, keindahan, kasih iman), nilai bersikap (menerima dan mengambil sikap yang tepat atas derita yang tak dapat dihindari lagi) dan nilai pengharapan (yakin akan terjadi perubahan yang lebih baik)

e. Ibadah

Ibadah pada dasarnya adalah usaha mendekatkan diri kepada Tuhan, dengan cara melaksanakan apa yang diperintah dan mencegah diri dari hal-hal yang dilarangNya. Do'a adalah bentuk ibadah yang paling sederhana,

tetapi merupakan inti ibadah. Ibadah dan do'a yang khusyuk sering mendatangkan perasaan tenteram, mantap, dan tabah, serta tak jarang menimbulkan perasaan seakan-akan mendapatkan bimbingan dan petunjukNya dalam menghadapi berbagai masalah kehidupan.

### **C. KERANGKA PEMIKIRAN, ASUMSI, HIPOTESIS**

#### **1. KERANGKA PEMIKIRAN**

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Frankl dan Bastaman (dalam Bastaman, 2001:193), tentang makna hidup dan teori Pandji Anoraga (2006:35), tentang motivasi kerja.

Kerja merupakan suatu kebutuhan dan merupakan jalan yang harus ditempuh oleh setiap individu. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari kehidupan manusia, sehingga ketika seorang individu bekerja tentunya harus memiliki dorongan. Dorongan inilah yang nantinya akan menjadikan individu bisa melaksanakan kerja dengan maksimal. Dalam konsep psikologi, dorongan yang menyebabkan individu melakukan sesuatu disebut dengan istilah motivasi. Dan apabila dikaitkan dengan suatu pekerjaan maka istilah yang sering digunakan adalah motivasi kerja.

Menurut Pandji Anoraga, (2006:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan, menurut *Ducker* (dalam Pandji Anoraga ,2006 : 38) motivasi kerja itu adalah pendorong kemauan dan



keinginan seseorang. Dengan motivasi dasar yang dilakukan dengan usaha sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan baik.

Munandar (2001:325), mengatakan bahwa motivasi kerja itu ada yang proaktif dan ada pula yang reaktif. Yang dikatakan dengan proaktif itu ketika orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya dan berusaha untuk mencari, menemukan atau menciptakan peluang dimana dapat digunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berunjuk-kerja yang tinggi. Dan dikatakan dengan reaktif adalah cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya.

Lingkungan merupakan tempat yang dapat digunakan untuk bisa berunjuk kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Dengan adanya motivasi kerja tentunya akan mudah untuk bisa melaksanakan apapun yang hendak dilakukan oleh individu. Untuk melihat individu yang memiliki motivasi kerja, dapat dilihat beberapa karakteristiknya. Menurut Anoraga (2006:37-38), individu yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari karakteristik-karakteristik berikut ini :

1. Merasa senang dengan pekerjaannya
2. Mempunyai semangat yang tinggi
3. Meningkatkan prestasi
4. Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan
5. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
6. Disiplin terhadap pekerjaan

Karakteristik dari motivasi kerja ini merupakan sesuatu yang bisa digunakan untuk melihat motivasi kerja yang terdapat pada setiap individu. Karena dalam bekerja biasanya individu akan mencari sesuatu yang bisa meningkatkan motivasinya dalam bekerja dan berusaha untuk meningkatkannya.

Dengan adanya motivasi kerja tentunya kinerja seorang individu akan meningkat. Sehingga, semua yang dilakukan dapat lebih terarah dan memiliki arti. Arti yang sesungguhnya ketika bisa menikmati dan merasakan manfaat buat hidupnya. Hidup yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan melaksanakan semua aktivitas dengan tujuan bisa mencapai kebermanaknaan dalam hidupnya.

Menurut Frankl (dalam Bastaman, 2001:193-194), kehendak untuk hidup bermakna (*the will to meaning*) merupakan dambaan utama manusia untuk meraih kehidupan yang bermakna (*the meaningful life*) dengan jalan menemukan sumber-sumber makna hidup dan merealisasikan.

Makna hidup ini merupakan sesuatu yang unik dan khusus, artinya, hanya bisa dipenuhi oleh yang bersangkutan, hanya dengan cara itulah dia bisa memiliki arti yang bisa memuaskan keinginan orang tersebut untuk mencari makna hidup. (Frankl, 2008: 160)

Menurut Bastaman (2007: 45), makna hidup itu adalah hal-hal yang dianggap sangat penting dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan (*The Purpose In Life*). Bila hal ini berhasil dipenuhi akan menyebabkan seseorang merasakan

kehidupan yang berarti dan pada akhirnya akan menimbulkan perasaan bahagia (*Happiness*).

Untuk bisa memahami secara jelas tentang makna hidup, perlu dipahami tentang sifat khas dari makna hidup tersebut. Menurut Bastaman (2007: 51-52) ada 3 sifat khas dari makna hidup, yaitu :

- a. Makna hidup itu bersifat unik, pribadi, dan temporer, artinya apa yang dianggap berarti oleh seseorang belum tentu berarti pula bagi orang lain.
- b. Makna hidup itu bersifat spesifik dan nyata, artinya makna hidup benar-benar dapat ditemukan dalam pengalaman dan kehidupan sehari-hari.
- c. Makna hidup memberi pedoman dan arah terhadap kegiatan-kegiatan sehingga makna hidup itu seakan-akan menantang untuk memenuhinya.

Sifat-sifat makna hidup ini merupakan suatu jalan yang bisa digunakan individu untuk bisa meraih hidup bermakna. Dari sifat-sifat khas ini, selanjutnya individu akan menemukan apa yang ingin diraih dalam hidupnya.

Menurut Frankl (dalam Bastaman, 2001: 193-194), ada 3 hal pokok atau sumber makna hidup yang harus dipenuhi dan diterapkan dalam hidup, yaitu :

- a. Nilai-nilai kreatif (*creative value*), yaitu bekerja dan berkarya serta melaksanakan tugas dengan keterlibatan dan tanggung jawab penuh pada pekerjaan.
- b. Nilai-nilai penghayatan (*experiential value*), yaitu meyakini dan menghayati kebenaran, kebajikan, keindahan, keadilan, keimanan, dan nilai-nilai lain yang dianggap berharga.

- c. Nilai-nilai bersikap (*attitudinal value*), yaitu menerima dengan tabah dan mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan secara optimal.

Berdasarkan uraian Frankl tentang tiga hal pokok yang berkaitan dengan makna hidup yang harus dipenuhi dan ditetapkan dalam hidup ini, maka secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa individu yang memiliki makna hidup itu adalah orang yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Melaksanakan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab
2. Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga
3. Mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan

Mengacu kepada tiga ciri-ciri individu yang memiliki makna hidup sebagaimana dikemukakan di atas dan dikaitkan dengan ciri-ciri motivasi kerja, maka dapat peneliti tegaskan bahwa makna hidup yang dimiliki oleh seorang individu akan berdampak positif bagi peningkatan motivasi kerjanya. Secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Individu yang memiliki makna hidup salah satu cirinya adalah melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Sikap tanggung jawab adalah suatu sikap yang dimiliki oleh individu dengan melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan menjalankan dengan penuh kedisiplinan. Ketika individu telah melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, maka kondisi ini akan menyebabkan individu melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ada, melaksanakan dengan semangat yang tinggi dan selalu disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Ketiga hal terakhir yang disebutkan ini (melaksanakan

tugas sesuai aturan yang ada, melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan disiplin dalam bekerja) merupakan karakteristik dari orang yang memiliki motivasi kerja. Dengan demikian, dapat peneliti katakan bahwa individu yang memiliki makna hidup, terutama yang dimunculkan melalui sikap tanggung jawab dapat memicu munculnya motivasi kerja dalam diri individu tersebut. Selain itu, rasa tanggung jawab itu sendiri selain menjadi karakteristik orang yang memiliki makna hidup juga menjadi salah satu karakteristik orang yang memiliki motivasi kerja.

Selain melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, orang yang memiliki makna hidup juga memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga, yaitu berupa rasa kebahagiaan, keindahan, kenyamanan, kebenaran, dan lain sebagainya. Nilai-nilai ini merupakan sesuatu yang bisa membuat individu menemukan sesuatu yang hendak dicari dalam hidupnya, yaitu berupa rasa senang, kenyamanan, dan kebahagiaan dalam hidup. Ketika individu telah mampu menemukan nilai-nilai ini, tentunya akan membuat individu merasa lebih terarah dalam menjalankan segala bentuk aktifitasnya ataupun melaksanakan segala aturan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja dengan perasaan yang senang tanpa ada rasa beban. Dengan demikian, individu akan dengan mudah meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Hal ini didapatkan individu, ketika individu bisa merasakan kesenangan, kebahagiaan dan kenyamanan dalam bekerja. Ketiga hal ini (merasakan kesenangan, kebahagiaan, dan kenyamanan) merupakan karakteristik dari makna hidup. Sedangkan meningkatkan prestasi merupakan karakteristik dari

motivasi kerja. Dengan demikian, dapat peneliti katakan bahwa ketika individu telah bisa menemukan nilai-nilai yang dianggap berharga bagi hidupnya ketika bekerja tentunya individu akan dengan mudah meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

Selain karakteristik ini (melaksanakan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab dan memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga), masih ada satu lagi karakteristik individu yang memiliki makna hidup yang tinggi. Yaitu mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan. Upaya-upaya ini berupa menerima dengan ikhlas terhadap usaha yang telah dilakukan, dan juga menerima dengan tabah, dan sabar terhadap usaha yang telah dilakukan. Ketika individu telah dapat mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang telah dilakukan, tentunya akan menjadikan individu bisa melakukan dan melaksanakan segala tugas sesuai dengan aturan, merasa senang dengan pekerjaan yang telah diberikan dan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ketiga hal terakhir yang disebutkan ini (melaksanakan segala tugas sesuai dengan aturan, merasa senang dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya) merupakan karakteristik dari orang yang memiliki motivasi kerja. Dengan demikian, dapat peneliti katakan bahwa individu yang memiliki makna hidup yang tinggi yang dimunculkan dari upaya-upaya mengambil sikap yang tepat terhadap usaha yang dilakukan dapat memicu individu untuk meningkatkan motivasi kerjanya, yaitu dengan melaksanakan

segala tugas sesuai dengan aturan, merasa senang dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan selalu tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

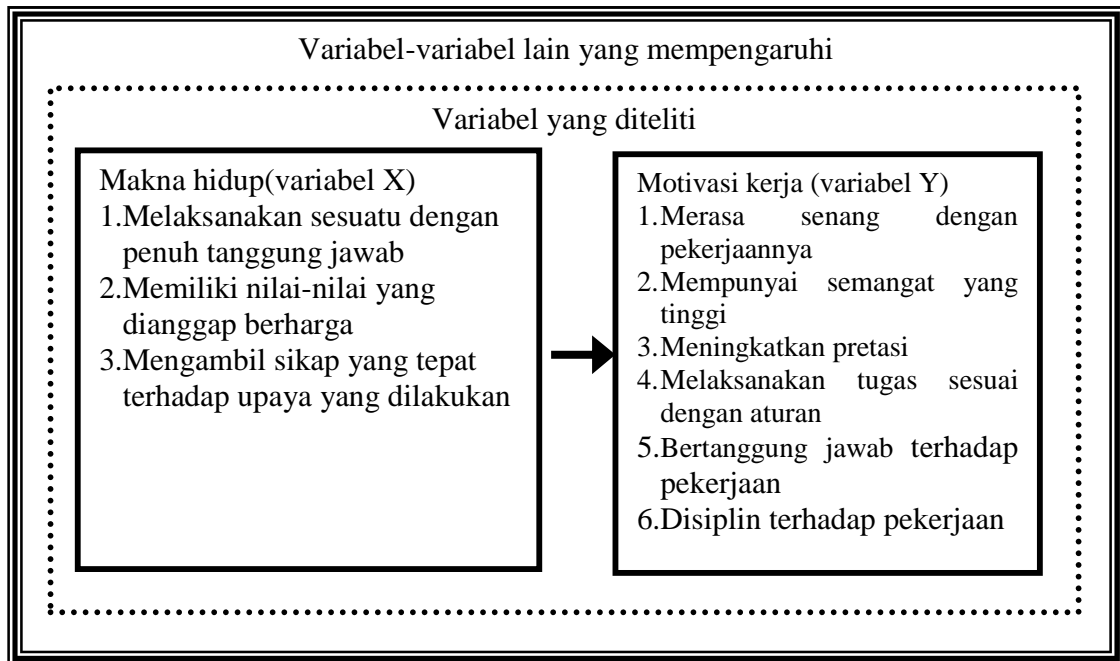
Menurut Frankl (dalam Bastaman, 2001: 193), makna hidup bukan terletak pada pekerjaan melainkan pada sikap dan cara kerja yang mencerminkan keterlibatan pribadi pada pekerjaannya. Berbuat kebajikan dan melakukan hal-hal yang bermanfa'at bagi lingkungan termasuk usaha merealisasikan semua nilai dari sumber makna hidup. Dengan demikian, individu yang memiliki makna hidup tentunya akan bisa menemukan dorongan yang ada dalam dirinya, sehingga bisa merealisasikan pekerjaannya dengan mudah dan melaksanakan semua tanggung jawab yang telah diberikan. Tanggung jawab dan peran dalam suatu pekerjaan merupakan suatu jalan individu untuk bisa melaksanakan semua tugas dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah berlaku. Sehingga motivasi kerja yang dimiliki individu berasal dari dalam diri individu tersebut, dan melaksanakan yang telah menjadi tanggung jawab dan perannya dalam bekerja.

Menurut Bastaman (2007 : 238), hasrat untuk hidup bermakna (*the will to meaning*) sebagai motivasi utama setiap manusia yang perlu dipenuhi dengan terlebih dahulu menetapkan makna hidup (*the meaning of life*) yang akan dikembangkan serta memiliki citra diri ideal sebagai pribadi bermakna yang unik dan khas (*proper self image*) yang ingin diraih. Bila hal ini berhasil dipenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang terarah diharapkan akan berkembang menjadi hidup yang bermakna (*the meaningful life*).

Kehendak untuk hidup bermakna merupakan suatu dambaan setiap individu yang hidup di dunia ini. Memiliki makna hidup tentunya yang menjadikan individu lebih bergairah untuk menjalankan hidupnya. Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk bisa menemukan makna dalam hidupnya. Individu yang telah berhasil menemukan makna dalam hidupnya, tentunya akan lebih mudah untuk bisa melaksanakan segala aktivitasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya. Sehingga dorongan yang terdapat dari dalam diri individu yang dapat digunakan untuk bisa meningkatkan kinerja dan lebih termotivasi untuk bekerja. Bekerja sesuai dengan aturan yang telah berlaku dan menjalankan segala aktivitas dengan rasa penuh tanggung jawab. Sehingga yang dikerjakan akan terasa mudah dan tanpa beban.

Berdasarkan pemahamana konseptual yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan alur kerangka berpikir, yaitu sebagai berikut :





Gambar 2.1. Ringkasan kerangka pemikiran pengaruh makna hidup terhadap motivasi kerja

## 2. ASUMSI

Berdasarkan keterangan dan pemaparan dari kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mencoba merumuskan asumsi antara lain :

- a. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ada dalam diri individu untuk meningkat kinerjanya dalam bekerja.
- b. Makna hidup adalah sesuatu yang terdapat di dalam diri individu yang bisa meningkatkan gairah hidupnya.
- c. Makna hidup sangat didambakan dan menjadi tumpuan utama setiap orang untuk hidupnya.

- d. Individu yang telah memiliki makna hidup, tentunya akan bisa membuat individu untuk meningkatkan motivasi kerjanya, yaitu dengan cara mengaplikasikan segala bentuk dari karakteristik makna hidup dan juga karakteristik dari motivasi kerja.
- e. Dengan adanya makna hidup, individu bisa lebih bergairah dalam melaksanakan segala bentuk perannya dan tanggung jawab dalam kehidupan tanpa adanya rasa beban dan tekanan.

### **3. HIPOTESIS**

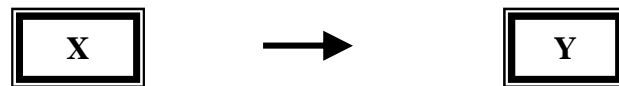
Berdasarkan pemaparan dari kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah, ” Terdapat hubungan antara makna hidup yang dimiliki oleh orang dewasa madya yang berstatus sebagai guru dengan Motivasi Kerjanya”. Ini berarti, individu yang berada pada rentang usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru yang merasa telah memiliki makna hidup, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Begitu juga sebaliknya, individu yang berada pada rentang usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru yang merasa memiliki makna hidup yang rendah, maka akan menjadikan motivasi kerjanya juga rendah.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian korelasional yang menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (makna hidup) dengan variabel terikat (motivasi kerja). Menurut Yatim Riyanto ( Nurul Zuriah, 2006 : 56), penelitian korelasional adalah penelitian yang akan melihat hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain.

Untuk lebih jelasnya maka hubungan antara dua variabel di atas dapat diamati dari contoh di bawah ini :



Gambar 3.1 : Bentuk hubungan antara kedua variabel

Keterangan :

X : Makna Hidup

Y : Motivasi Kerja

#### **B. Variabel penelitian**

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : Makna Hidup
2. Variabel terikat (Y) : Motivasi Kerja

## **C. Defenisi operasional**

### **1. Makna hidup**

Makna hidup dalam penelitian ini diartikan sebagai sesuatu yang dianggap penting dan bermakna oleh guru sehingga memberikan nilai yang khusus baginya dan kemudian dijadikan sebagai tujuan dalam hidupnya. Adapun karakteristik dari individu yang telah memiliki makna hidup adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab
- b. Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga
- c. Mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan

### **2. Motivasi kerja**

Motivasi kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai sesuatu yang ada di dalam diri individu yang dapat menimbulkan dorongan yang dapat membuat individu bekerja dengan semangat dan penuh gairah. Adapun karakteristik dari seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Merasa senang dengan pekerjaannya
- b. Mempunyai semangat yang tinggi
- c. Meningkatkan prestasi
- d. Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan
- e. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
- f. Disiplin terhadap pekerjaan

## **D. Populasi penelitian dan sampel penelitian**

### **1. Populasi penelitian**

Menurut Azwar (2007:77), populasi itu adalah sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP se-Kecamatan Bengkalis dengan karakteristik sebagai berikut :

- a. Berstatus sebagai guru SMP baik Negeri maupun Swasta
- b. Telah bekerja minimal 5 tahun
- c. Berada pada rentang usia 30-60 tahun.

Mengacu pada karakteristik di atas, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 202 orang, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Populasi penelitian**

No	Nama sekolah	Jumlah
1	SMPN 01	47
2	SMPN 02	34
3	SMPN 03	31
4	SMPN 04	21
5	SMPN 05	15
6	SMPN 06	14
7	SMPN 07	16
8	SMPN 08	7
9	SMPN 09	11
10	SMPN 10	3
11	SMPLB	3
Total		202

*(sumber : Staff PGRI Kecamatan Bengkalis)*

## **2. Sampel penelitian**

Sampel adalah sebagian dari populasi (Azwar, 2007: 79). Menurut Arikunto (2006 : 134), apabila subjek berjumlah kurang dari 100 maka semua subjek diambil semua. Dan jika subjeknya berjumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Jumlah guru yang berusia pada rentang usia dewasa madya yang terdapat di Kecamatan Bengkalis dari data base Staff PGRI yaitu berjumlah 202 orang. Mengacu kepada pendapat Arikunto di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel penelitian sebanyak 50% dari jumlah populasi, yaitu 101 orang guru.

### **E. Teknik Pengambilan Sampel**

Adapun teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel proporsi atau *propotional sampling*. Menurut Arikunto (2006: 139), Teknik ini digunakan untuk memperoleh sampel yang representatif, karena pengambilan subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah. Menurut Sevilla (1993 : 134), dasar penentuan wilayah penelitian bisa secara geografis dan meliputi karakteristik dari populasi Di dalam penelitian ini yang menjadi wilayah penelitian adalah wilayah sekolah itu sendiri.. Adapun klarifikasi dari jumlah populasi yang diambil untuk dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Sampel Penelitian**

No	Nama sekolah	Jumlah	%	Jumlah sampel
1	SMPN 01	47	50%	24
2	SMPN 02	34	50%	17
3	SMPN 03	31	50%	15
4	SMPN 04	21	50%	11
5	SMPN 05	15	50%	7
6	SMPN 06	14	50%	7
7	SMPN 07	16	50%	8
8	SMPN 08	7	50%	4
9	SMPN 09	11	50%	6
10	SMPN 10	3	50%	1
11	SMPLB	3	50%	1
Total		202		101

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Alat ukur**

Data penelitian dikumpulkan baik lewat instrumen pengumpulan data, observasi, maupun lewat data dokumentasi. Ketepatan dan kecermatan informasi mengenai objek dan variabel penelitian tergantung pada strategi dan alat pengambilan data yang dipergunakan (Azwar, 2003: 36).

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat skala psikologi yang dikembangkan dari defenisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian.

#### **a. Alat Ukur Makna Hidup**

Adapun dasar pembuatan alat ukur makna hidup mengacu pada teori Frankl. Model alat ukur makna hidup dengan menggunakan model skala likert. Menurut Hadi (1991:19), skala likert telah mengalami modifikasi yang terdiri atas 4 alternatif pilihan jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti

akan kehilangan banyak data. Adapun alternatif jawabannya, yaitu : SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

Pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan favorable, yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek, diberi nilai sebagai berikut :

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Setuju)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Setuju)
- c) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
- d) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Sedangkan pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan unfavorable yaitu pernyataan tidak mendukung pada subjek, diberi nilai sebagai berikut :

- a) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Setuju)
- b) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju)
- c) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
- d) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Jumlah item yang dipersiapkan untuk skala makna hidup ini sebanyak 38 aitem, dengan rincian yang dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :



**Tabel 3.3**  
**BLUE PRINT MAKNA HIDUP (X)**  
**(sebelum Try Out)**

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab	1, 7, 13 19, 25, 31, 37	6, 12, 18 24, 30, 35	13
2	Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga	5, 11, 17 23, 29, 36	2, 8, 14 20, 26, 32, 38	13
3	Mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan	3, 9, 15 21, 27, 33	4, 10, 16 22, 28, 34	12
Jumlah		19	19	38

**b. Alat ukur Motivasi Kerja**

Pembuatan alat ukur motivasi kerja mengacu pada teori Pandji Anoraga tentang karakteristik individu yang mempunyai motivasi kerja. Model alat ukur motivasi kerja dengan menggunakan model skala likert. Menurut Hadi (1991:19), skala likert telah mengalami modifikasi yang terdiri atas 4 alternatif pilihan jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data. Adapun alternatif jawabannya, yaitu : SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

Pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan favorable, yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek diberi nilai sebagai berikut :

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Setuju)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Setuju)

c) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Setuju)

d) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Sedangkan pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan unfavorable yaitu pernyataan tidak mendukung pada subjek, diberi nilai sebagai berikut :

a) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Setuju)

b) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju)

c) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Setuju)

d) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Penentuan nilai 1, 2, 3, dan 4 oleh peneliti dimaksudkan untuk mempermudah peneliti dalam analisis data penelitian. Jumlah item yang dibuat sebanyak 69 item, dengan rincian sebagaimana terdapat pada tabel 3.4 berikut :

**Tabel 3.4**  
**BLUE PRINT SKALA MOTIVASI KERJA (Y)**  
**(sebelum Try Out)**

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Merasa senang dengan pekerjaannya	1, 13, 25 37, 49, 61	12, 24, 36 48, 60, 66	12
2	Mempunyai semangat yang tinggi	11, 23, 35 47, 59, 67	2, 14, 26 38, 50, 62	12
3	Meningkatkan prestasi	3, 15, 27 39, 51, 63	10, 22, 34 46, 58, 68	12
4	Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan	9, 21, 33 45, 57	4, 16, 28 40, 52	10
5	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	5, 17, 29 41, 53	8, 20, 32 44, 56, 64	11
6	Disiplin terhadap pekerjaan	7, 19, 31 43, 55, 65	6, 18, 30 42, 54, 69	12
Jumlah		34	35	69

## **2. Uji coba alat ukur**

Sebelum penelitian dilakukan, maka alat ukur yang digunakan diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba ini untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas alat ukur guna mendapatkan item-item yang layak digunakan sebagai alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan pada subjek uji coba yaitu kelompok subjek yang memiliki karakteristik yang sama dan setara dengan populasi penelitian. Dalam penelitian ini uji coba ukur dilakukan terhadap 50 orang sampel guru yang berada pada usia dewasa madya di Kecamatan Bengkalis

### **a. Validitas**

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan menghasilkan error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya. (Azwar, 2008: 51)

Teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan teknik validitas isi atau konten. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment*. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validasi isi adalah sejauhmana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen

dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek relevansi). Dalam penelitian ini, untuk menguji sejauh mana tingkat validitas item dapat teruji, peneliti menggunakan teknik korelasi product moment dengan sistem komputerisasi *SPSS 16 for windows*, yaitu dengan cara mengkorelasikan atau menghubungkan skor tiap butir item dengan skor totalnya. Adapun rumus korelasi product moment yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**R<sub>xy</sub>** : Koefisien Korelasi Product Moment  
**X** : Variabel Makna Hidup  
**Y** : Variabel Motivasi Kerja  
 $\sum x$  : Jumlah skor butir makna hidup  
 $\sum y$  : Jumlah skor butir motivasi kerja  
**N** : Jumlah Subjek

Semakin tinggi koefisien korelasi antara skor hubungan dengan skor skala berarti semakin tinggi pula konsistensi antara item dengan skala secara keseluruhan, dan juga akan meningkatkan daya bedanya.

Menurut Azwar (2008 : 103), tidak ada batasan universal agar suatu skala psikologi dikatakan valid. Namun, apabila koefisien validitas itu kurang dari 0,30 biasanya dianggap tidak memuaskan. Menurut Cronbach (dalam Azwar, 2008 : 103), jawaban yang masuk akal adalah yang tertinggi yang dapat diperoleh. Dan dikatakannya bahwa, koefisien

yang berkisar antara 0.30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisiensi suatu alat ukur.

Untuk alat ukur makna hidup dalam penelitian ini, peneliti menggunakan batasan 0,30. Adapun jumlah aitem alat ukur Makna hidup yang valid dari 38 aitem adalah 21 aitem dengan koefisien totalnya berkisar 0,301 - 0,575 dan yang gugur sebanyak 17 aitem (lihat lampiran). Adapun rincian mengenai item yang valid dan yang gugur untuk alat ukur makna hidup dapat dilihat tabel 3.5 berikut:

**Tabel 3.5**  
**Blue print alat ukur makna hidup (X)**  
**Yang valid dan yang gugur**

No	Indikator	Favorable		Unfavorable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab	7, 13 19, 31, 37	1, 25	6, 12, 18 24, 30	35	13
2	Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga	5, 17, 23	11, 29, 36	14, 20, 26, 32, 38	2, 8	13
3	Mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan	21, 33	3, 9, 15, 27	34	4, 10, 16, 22, 28	12
Jumlah		10	9	11	8	38

Setelah diperoleh aitem-aitem yang valid, item tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan nomor aitem pada aitem yang sebelumnya, maka dari itu dibuat blue print untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem yang baru saja. Adapun blue print untuk penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut

**Tabel 3.6**  
**Blue print makna hidup (X)**  
**(yang valid untuk riset)**

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab	1,7,12 16,18	6,11,15 19,21	10
2	Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga	5,10,14	2,8,13 17,20	8
3	Mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan	3,9	4	3
Jumlah		10	11	21

Untuk alat ukur motivasi kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan batasan 0,30. Adapun jumlah item yang valid dari 69 aitem adalah sebanyak 51 aitem dengan koefisien totalnya berkisar 0,307-0,690 dan yang gugur sebanyak 18 aitem. Adapun mengenai rincian jumlah aitem yang valid dan yang gugur untuk alat ukur motivasi kerja dapat dilihat pada table 3.7 berikut :

**Tabel 3.7**  
**Blue print motivasi kerja (Y)**  
**Yang valid dan yang gugur**

No	Indikator	Favorable		Unfavorable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Merasa senang dengan pekerjaannya	1,13, 25,37	49,61	12,36 48, 60	24, 66	12
2	Mempunyai semangat yang tinggi	23, 35 47,67	11,59	14	2,26,38 50,62	12
3	Meningkatkan prestasi	3,27 39, 51, 63	15	10, 22, 58, 68	34,46	12
4	Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan	9, 21, 33 45, 57		16, 28 40	4,52	10
5	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	5, 17, 29 41, 53		20, 32 44, 56, 64	8	11
6	Disiplin terhadap pekerjaan	7, 19, 31 43, 55, 65		6, 18, 30 42, 54	69	12
Jumlah		29	5	22	13	69

Setelah diperoleh aitem-aitem yang valid, aitem tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan nomor aitem pada aitem sebelumnya, dari itu maka dibuat blue print baru untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem yang valid saja. Adapun blue print untuk penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut :

**Tabel 3.8**  
**Blue print motivasi kerja (Y)**  
**(yang valid untuk riset)**

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Merasa senang dengan pekerjaan	1,13,24,35	12,23,34,43	8
2	Mempunyai semangat yang tinggi	11,22,33,42	2	5
3	Meningkatkan prestasi	3,14,25 36,44	10,21,32 51	9
4	Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan	9,20,31,41,49	4,15,26	8
5	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	5,16,27,37,45	8,19,30 40,48	10
6	Disiplin terhadap pekerjaan	7,18,29 39,47,50	6,17,28 38,46	11
Jumlah		29	22	51

#### **b. Reliabilitas**

Realibilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda.

Untuk menguji realibilias yaitu dengan menggunakan tehnik korelasi alfa ( $\alpha$ ) Cronbach dengan sistem komputerisasi program *SPSS 16 for windows*. Teknik ini digunakan dengan membagi seluruh item yang



gasal (ganjil) dan genap dengan sama banyak. Adapun rumus tehnik ini adalah :

$$\alpha = 2 \left[ 1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

keterangan :

$\alpha$  = koefisien korelasi alpha cronbach

$S_1^2$  = varians skor belahan 1

$S_2^2$  = varians skor belahan 2

$S_x^2$  = varians skor skala

Perhitungan reliabilitas dihitung dengan menggunakan program *SPSS 16 for windows*. Realibilitas dalam aplikasinya dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0,00 – 1,00. Semakin tinggi koefisien korelasi, maka konsistensi antara hasil pengenaan dua tes tersebut semakin baik dan hasil ukur kedua tes dinyatakan semakin reliabel, begitu juga sebaliknya (Azwar, 2000 : 8).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap aitem yang valid terhadap alat ukur makna hidup diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,834. Sedangkan koefisien realibilitas untuk alat ukur motivasi kerja sebesar 0,932.

## **G. Teknik Analisa Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik Korelasi Product Moment. Takhnik ini mencari hubungan antara variabel Makna Hidup (X) dengan Motivasi Kerja (Y). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$R_{xy}$  : Koefisien Korelasi Product Moment  
 $X$  : Variabel Makna Hidup  
 $Y$  : Variabel Motivasi Kerja  
 $\sum x$  : jumlah skor butir makna hidup  
 $\sum y$  : jumlah skor butir motivasi kerja  
 $N$  : Jumlah Subjek

#### H. Lokasi dan Jadwal penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah menengah pertama yang tersebar di Kecamatan Bengkalis. Adapun sekolah-sekolah yang menjadi tempat penelitian, yaitu : SMPN 01, SMPN 02, SMPN 03, SMPN 04, SMPN 05, SMPN 06, SMPN 07, SMPN 08, SMPN 09, SMPN 10, SMPLB. Adapun Jadwal penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.9**  
**Jadwal penelitian**

No	Jenis penelitian	Masa pelaksanaan
1	Pengajuan sinopsis	Juni 2009
2	Pelaksanaan proposal	Maret-Mei 2010
3	Seminar proposal	Juni 2010
4	Perbaikan seminar proposal	Juni 2010
5	Try out dan pengolahan data	Juli 2010
6	Penelitian dan pengolahan data	Juli-Agustus 2010
7	Konsultasi laporan hasil penelitian	September-Oktober 2010
8	Ujian munaqasah	Oktober 2010



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan penelitian**

Pelaksanaan pengambilan data untuk uji coba alat ukur makna hidup dan motivasi kerja dilaksanakan pada tanggal 5 Juli 2010 sampai dengan 15 Juli 2010 pada guru yang terdapat di Kecamatan Bengkalis. Dari 50 alat ukur makna hidup dan motivasi kerja yang tersebar, semuanya kembali kepada peneliti.

Setelah melaksanakan uji coba alat ukur, peneliti melanjutkan pelaksanaan penelitian pada guru yang terdapat di Kecamatan Bengkalis yaitu sebanyak 11 sekolah yang terdapat di Kecamatan Bengkalis. Penelitian ini berlangsung dari tanggal 20 Juli 2010 sampai dengan 3 Agustus 2010, dengan menyebarkan data alat ukur makna hidup dan alat ukur motivasi kerja. Dari 101 alat ukur makna hidup dan alat ukur motivasi kerja yang disebarkan, hanya 94 yang kembali kepada peneliti. Dengan demikian alat ukur yang peneliti jadikan sebagai data untuk penelitian berjumlah sebanyak 94 alat ukur.

#### **B. Hasil penelitian**

##### **1. Uji Asumsi**

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi asumsi yang disyaratkan, yaitu data harus normal dan

linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

#### **a. Hasil Uji Normalitas**

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Pengujian dilakukan sebanyak variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel makna hidup (X) dan variabel motivasi kerja (Y). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*Skewness*) dan kerampingan kurva (*Kurtosis*) dengan galat bakunya masing-masing. Menurut Santoso (dalam Adhy, 2008: 60), Data dikatakan memiliki distribusi normal apabila rasio keduanya berada dalam atau mendekati rentang antara -2 sampai +2.

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji normalitas yang dilakukan dengan bantuan komputerisasi program SPSS 16 *For Windows*, hasil untuk variabel X (Makna Hidup) diperoleh rasio *skewness* (kecondongan kurva) sebesar -0,832 dan rasio *kurtosis* (kerampingan kurva) sebesar 1.113 (pada lampiran 3). Untuk variabel Y (Motivasi Kerja) diperoleh rasio *skewness* sebesar 0,002 dan rasio *kurtosis* sebesar 0,088 (dapat dilihat lampiran 3). Rasio *Skewnes* dan *Kurtosis* kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara -2 samapai +2. Dengan demikian dapat disimpulkan sebaran data penelitian adalah Normal.

## **b. Hasil Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan melalui deskripsi data dengan grafik *scatter* melalui program SPSS 16,0 *For Windows*. Menurut Sugiyono (2001:48), grafik *scatter* merupakan grafik yang menunjukkan pengaruh dan hubungan dua buah variabel. Selain itu juga grafik *scatter* ini juga menampilkan garis regresi dan besarnya koefisien determinasi.

Dari hasil uji linieritas yang telah dilakukan dengan diketahui F hitung sebesar 97,093 pada taraf signifikansi 0,000. Adapun ketentuan data dikatakan linier atau tidak apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 ( $p \leq 0,05$ ). Karena taraf signifikan hasil penelitian ini 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 ( $P = 0,000 \leq 0,05$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan data dari kedua variabel adalah linier. Selain itu juga dapat dilihat dari kurva linieritas (dapat dilihat dari lampiran 4).

Berdasarkan uji linieritas ini juga diketahui arah hubungan kedua variabel, hal ini dilihat dari arah garis linier. Dari hasil uji linier pada penelitian ini diketahui bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif (+). Dari hasil uji linieritas ini juga dapat diketahui koefisien determinasi (besar pengaruh antara variabel yang satu pada variabel yang lain) melalui nilai  $R^2$  ( $r^2$  determinan), dalam penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,513 artinya pengaruh makna hidup dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang linier yaitu sebesar 51,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dari dilakukannya analisa data untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara makna hidup dengan motivasi kerja, yang dianalisa dengan menggunakan tehnik perhitungan *Korelasi Product Moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 16,0 *For Windows*.

Menurut Hartono (2006: 68-69), korelasi adalah bilangan yang digunakan untuk mengetahui kuat, sedang dan lemahnya koefisien diantara variabel yang diteliti. Besarnya koefisien korelasi bergerak antara 0,000 sampai +1,000 atau antara 0,000 sampai -1,000. Tanda  $\pm$  (positif dan negatif) bukanlah tanda aljabar, tapi hanya untuk menunjukkan arah korelasi. Koefisien positif yaitu koefisien dimana kenaikan variabel pertama diikuti dengan kenaikan nilai variabel kedua atau sebaliknya menurunnya nilai variabel pertama diikuti dengan menurunnya nilai variabel kedua.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara kedua variabel ( $r$ ) sebesar 0,717 pada taraf signifikansi 0,000 (lihat lampiran 5). Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 ( $p \leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima (Sugiono, 2001 : 171). Dalam penelitian ini probabilitas ( $p$ ) yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ), jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “ terdapat hubungan positif antara makna hidup dan motivasi kerja pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis “ dinyatakan **diterima**.

Artinya semakin tinggi makna hidup yang dimiliki oleh orang usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Hartono (2006:78), menetapkan lima kelompok interpretasi koefisien korelasi berdasarkan besarnya "r" *Product Moment* untuk mendapatkan ketelitian yang lebih tinggi. Kelompok interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Tabel interpretasi koefisien korelasi product moment**

No	Besarnya "r" product moment	Interpretasi
1.	0,000-0,200	Korelasinya Sangat lemah
2.	0,200-0,400	Korelasinya lemah atau rendah
3.	0,400-0,700	Korelasinya sedang atau cukup
4.	0,700-0,900	Korelasinya kuat atau tinggi
5.	0,900-1,000	Korelasinya sangat kuat atau sangat tinggi

Berdasarkan kategorisasi tabel interpretasi koefisien korelasi product moment, maka dalam penelitian ini koefisien korelasi product moment terletak pada tataran kuat atau tinggi, yaitu 0,717 dan bertanda positif.

### **3. Analisa tambahan**

Menurut Azwar (2008:105), sisi diagnostika suatu proses pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembanding agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Pada dasarnya, interpretasi skor skala psikologi selalu bersifat



normative, artinya makna skor diacukan pada posisi relative skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu. Skor pada skala psikologis yang ditentukan lewat prosedur penskalaan akan menghasilkan angka-angka pada level pengukuran interval, namun dalam interpretasinya hanya dapat dihasilkan kategori-kategori atau kelompok-kelompok skor yang berada pada level ordinal. Berdasarkan pendapat ini maka untuk memberikan gambaran yang jelas, berikut ini peneliti membuat katogorisasi dari variabel makna hidup (X) dan variabel motivasi kerja (Y).

Alat ukur makna hidup, pengelompokan subjek dilakukan dengan membuat 2 kategori, yaitu Tinggi dan Rendah. Adapun skor yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas. Maka dari itu, skor tersebut perlu dibuat dalam suatu norma kategorisasi. Untuk membuat kategorisasi ini peneliti menggunakan pendapat dari Azwar (2008:109), dimana perhitungan dilakukan secara manual berdasarkan skor terkecil berkisar dari 1-4 dimana variabel makna hidup terdapat 21 butir aitem. Dengan demikian nilai terendah yang mungkin diperoleh adalah  $1 \times 21 = 21$ , sedangkan skor nilai tertinggi yang mungkin diperoleh adalah  $4 \times 21 = 84$ . Rentang nilai sebesar  $84 - 21 = 63$ , sedangkan rata-rata diperoleh dari  $(84+21)/2 = 52,5$  dan nilai standar deviasi diperoleh dari  $(84-21)/6 = 10,5$  dibulatkan menjadi 11. Angka 6 (enam) merupakan satuan deviasi standar.

Berdasarkan perhitungan di atas , dapat dikategorisasi pada variabel makna hidup, seperti pada table 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Gambaran Hipotesis Variabel Makna Hidup (X)**

Item	Nilai minim	Nilai maksimum	Range	mean	Standar deviasi
21	21	84	63	52,5	10,5

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.2 pada alat ukur makna hidup, pengelompokan subjek dilakukan dengan dua kategorisasi yaitu, tinggi dan rendah. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Kategorisasi Variabel Makna Hidup**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$21 \leq X \leq 52,5$	1	1,07
Tinggi	$52,5 \leq X \leq 84$	93	98,93
Jumlah		94	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa secara umum rata-rata subjek berada pada persentase 98,93% yaitu sebanyak 93 orang yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Dan 1 orang yang berada pada kategori rendah (1,07%). Hal ini menunjukkan bahwa para guru yang berada pada rentang usia dewasa madya telah memiliki makna hidup yang tinggi. Selanjutnya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat kategorisasi dimensi makna hidup, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Gambaran dimensi variabel makna hidup**

No	Dimensi	Nilai minimum	Nilai maks	Range	Mean	SD
1.	Melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab	10	40	30	25	5
2.	Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga	8	32	24	20	4
3.	Mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan	3	12	9	7,5	1,5

Selanjutnya berdasarkan perhitungan di atas maka dapat dibuat kategorisasi pada masing-masing dimensi variabel makna hidup sebagaimana yang terdapat pada tabel-tabel di bawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$10 \leq X \leq 25$	1	1,07
Tinggi	$25 \leq X \leq 40$	93	98,93
Jumlah		94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab, subjek yang berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 1 orang (1,07%), sedangkan subjek yang berada pada kategori tinggi sebanyak 93 orang (98,93%). Secara garis besar rata-rata subjek pada indikator melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab berada pada kategori tinggi, artinya orang-

orang yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis memiliki tanggung jawab yang tinggi ketika melaksanakan sesuatu yang telah menjadi tanggung jawabnya.

**Tabel 4.6**  
**Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$8 \leq X \leq 20$	0	0
Tinggi	$20 \leq X \leq 32$	94	100
Jumlah		94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga berada pada kategori tinggi sebanyak 94 orang (100%). Secara umum subjek pada indikator memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga berada pada kategori yang tinggi. Artinya subjek yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga bagi hidupnya.

**Tabel 4.7**  
**Mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$3 \leq X \leq 7,5$	1	1,07
Tinggi	$7,5 \leq X \leq 12$	93	98,93
Jumlah		94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan, subjek yang berada pada kategori rendah sebanyak 1 orang (1,07 %), sedangkan subjek yang berada pada kategori tinggi

sebanyak 93 orang (98,93 %). Secara umum rata-rata subjek pada indikator mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan berada pada kategori yang tinggi. Artinya subjek yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis selalu mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan dalam hidupnya.

Alat ukur yang kedua adalah motivasi kerja. Alat ukur motivasi kerja terdiri 51 item. Skor tertinggi yang mungkin diperoleh adalah  $4 \times 51 = 204$  dan untuk skor minimum yang mungkin diperoleh adalah  $1 \times 51 = 51$ , sehingga rentang nilai skor adalah  $204 - 51 = 153$ , mean  $(204 + 51) / 2 = 63,75$  dan standar deviasinya adalah  $(204 - 51) / 6 = 25,5$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat apada tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Gambaran Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Item	Nilai minim	Nilai maksimum	Range	Mean	Standar deviasi
51	51	204	153	63,75	25,5

Berdasarkan perhitungan di atas pada skala motivasi kerja, pengelompokan subjek dengan membuat dua kategorisasi yaitu rendah dan tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Kategorisasi motivasi kerja**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$51 \leq X \leq 127,5$	1	1,07
Tinggi	$127,5 \leq X \leq 204$	93	98,93
Jumlah		94	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa motivasi kerja yang berada pada kategori rendah dialami oleh 1 orang responden (1,07 %) dan untuk kategori tinggi dialami oleh 93 orang responden (98,93 %). Hal ini menunjukkan bahwa orang dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Secara rinci, gambaran hipotesis dalam kategori masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Gambaran Hipotesis Indikator Motivasi Kerja (Y)**

No	Indikator	Nilai minimum	Nilai maksimum	Range	Mean	SD
1.	Merasa senang dengan pekerjaannya	8	32	24	20	4
2.	Mempunyai semangat yang tinggi	5	20	15	12,5	2,5
3.	Meningkatkan prestasi	9	36	27	22,5	4,5
4.	Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan	8	32	24	20	4
5.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	10	40	30	25	5
6.	Disiplin terhadap pekerjaan	11	44	33	27,5	5,5

Selanjutnya berdasarkan perhitungan di atas maka dapat dibuat kategorisasi pada masing-masing dimensi variabel motivasi kerja sebagai mana yang terdapat pada tabel-tabel di bawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Merasa senang dengan pekerjaannya**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$8 \leq X \leq 20$	0	0
Tinggi	$20 \leq X \leq 32$	94	94
Jumlah		94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator merasa senang dengan pekerjaannya, subjek yang berada pada kategori rendah yaitu tidak ada dan pada

kategori tinggi sebanyak 94 orang (100%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator merasa senang dengan pekerjaan berada pada kategori yang tinggi. Ini berarti subjek yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di kecamatan Bengkalis semuanya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalannya.

**Tabel 4.12**  
**Mempunyai semangat yang tinggi**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$5 \leq X \leq 12,5$	1	1,07
Tinggi	$12,5 \leq X \leq 20$	93	98,93
Jumlah		94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mempunyai semangat yang tinggi subjek yang berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 1 orang (1,07%), dan pada kategori tinggi terdapat 93 orang (98,93%). Secara umum subjek pada indikator mempunyai semangat yang tinggi berada pada kategori yang tinggi. Artinya subjek yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis mempunyai semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.13**  
**Meningkatkan prestasi**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$9 \leq X \leq 22,5$	0	0
Tinggi	$22,5 \leq X \leq 36$	94	100
Jumlah		94	100



Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator meningkatkan prestasi, subjek yang berada pada kategori rendah yaitu tidak ada, dan subjek yang berada pada kategori tinggi yaitu terdapat sebanyak 94 orang (100%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator meningkatkan prestasi berada pada kategori tinggi semuanya. Artinya subjek yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis selalu ingin meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

**Tabel 4.14**  
**Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$8 \leq X \leq 20$	0	0
Tinggi	$20 \leq X \leq 32$	94	100
Jumlah		94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator melaksanakan tugas sesuai dengan aturan, subjek yang berada pada kategori rendah yaitu tidak ada, dan subjek yang berada pada kategori tinggi yaitu terdapat sebanyak 94 orang (100%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator melaksanakan tugas sesuai dengan aturan berada pada kategori tinggi semuanya. Artinya subjek yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis selalu melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku pada pekerjaannya.

**Tabel 4.15**  
**Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$10 \leq X \leq 25,5$	1	1,07
Tinggi	$25,5 \leq X \leq 40$	93	98,93
Jumlah		94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, subjek yang berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 1 orang (1,07%), dan pada kategori tinggi terdapat 93 orang (98,93%). Secara umum subjek pada indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berada pada kategori yang tinggi. Artinya subjek yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang telah menjadi tanggung jawabnya.

**Tabel 4.16**  
**Disiplin terhadap pekerjaan**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$11 \leq X \leq 27,5$	1	1,07
Tinggi	$27,5 \leq X \leq 44$	93	98,93
Jumlah		94	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator disiplin terhadap pekerjaannya, subjek yang berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 1 orang (1,07%), dan pada kategori tinggi terdapat 93 orang (98,93%). Secara umum subjek pada indikator disiplin terhadap pekerjaannya berada pada kategori yang tinggi. Artinya subjek yang berada pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai

guru SMP di Kecamatan Bengkalis selalu disiplin terhadap pekerjaannya yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja.

### **C. Pembahasan**

Hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dari program SPSS 16,0 *for windows* diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,717 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara makna hidup dengan motivasi kerja pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis. Dengan kata lain tinggi rendahnya makna hidup para guru yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis maka akan berdampak pada motivasi kerjanya.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka jenis hubungan antara variabel makna hidup dengan motivasi kerja pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis adalah positif. Ini berarti semakin tinggi makna hidup yang dimiliki oleh individu yang berusia dewasa madya yang berstatus guru SMP di Kecamatan Bengkalis maka akan semakin meningkat atau semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Sebaliknya semakin rendah makna hidup yang dimiliki oleh individu yang berusia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis, maka akan semakin rendah pula motivasi kerjanya.

Berdasarkan kategorisasi dapat dilihat bahwa makna hidup yang berada pada kategori yang tinggi sebanyak 93 orang, sedangkan yang termasuk ke dalam

kategori yang rendah sebanyak 1 orang. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa guru yang berada pada rentang usia dewasa madya di Kecamatan Bengkalis memiliki makna hidup yang tinggi. Sedangkan pada kategorisasi motivasi kerja yang berada pada kategori tinggi sebanyak 93 orang, sedangkan yang berada pada kategori yang rendah yaitu sebanyak 1 orang. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa guru yang berada pada rentang usia dewasa madya di Kecamatan Bengkalis memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang berada pada rentang usia dewasa madya di Kecamatan bengkalis memiliki makna hidup yang tinggi. Terlihat pada melaksanakan sesuatu dengan dengan penuh tanggung jawab sebesar 98,93%. Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga sebesar 100%, begitu juga pada mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan sebesar 98,93%. Artinya secara umum semua guru yang berada pada rentang usia dewasa madya di Kecamatan Bengkalis telah memiliki makna hidup yang tinggi yaitu sebesar 98,93%. Oleh sebab itu, hal ini menjadikan para guru yang berada pada rentang usia dewasa madya di Kecamatan Bengkalis memiliki motivasi kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja para guru yang berada pada rentang usia dewasa madya di Kecamatan Bengkalis yaitu sebesar 98,93%. Terlihat dari merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan para guru yaitu sebesar 100%. Para guru juga memiliki semangat yang tinggi yaitu sebesar 98,93%. Dalam meningkatkan prastasi para guru juga memiliki persentase yang

tinggi juga yaitu sebesar 100%. Untuk meningkat prestasi maka para guru juga akan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan. Dalam hal ini memiliki nilai sebesar 98,93%. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan juga memiliki nilai kategori yang tinggi yaitu sebesar 98,93%. Dan disiplin terhadap pekerjaan yaitu sebesar 98,93%. Dari hasil penelitian ini bahwa para guru yang berada pada rentang usia dewasa madya di Kecamatan bengkalis telah memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Hamzah (2008:72), secara implisit motivasi kerja guru itu akan tampak pada, yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dalam pekerjaan
2. Prestasi yang dicapainya
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak.

Besarnya pengaruh makna hidup dengan motivasi kerja pada dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis adalah sebesar 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa selain makna hidup ada faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 48,7%. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya, yaitu sebagai berikut : Produktivitas Kerja (Retno Damayanti, 2005) dan lain sebagainya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan ini dibuat sesuai dengan tujuan penelitian dan berdasarkan kepada hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian. Simpulan ini hanya berlaku pada wilayah populasi sasaran dalam penelitian.

Simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara makna hidup dengan motivasi kerja pada usia dewasa madya yang berstatus sebagai guru SMP di Kecamatan Bengkalis. dengan kata lain, tinggi rendahnya makna hidup yang dimiliki oleh guru-guru SMP di Kecamatan Bengkalis yang berusia pada rentang usia dewasa madya akan berdampak pada tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya.
2. Bentuk hubungan antara makna hidup dan motivasi kerja pada guru SMP di Kecamatan Bengkalis yang berada pada usia dewasa madya adalah positif. Dengan demikian semakin tinggi tingkat makna hidup yang dimiliki guru tersebut, maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat makna hidup yang dimiliki oleh guru tersebut, maka akan semakin rendah motivasi kerjanya.
3. Hasil pengukuran semua dimensi makna hidup pada guru SMP yang berada pada usia dewasa madya di Kecamatan Bengkalis dikategorisasikan tinggi. Ini berarti, guru SMP yang terdapat di Kecamatan Bengkalis yang berada pada

usia dewasa madya sudah memiliki makna hidup yang tinggi dan akan berdampak pada kehidupannya sehari-hari terutama pada motivasi kerjanya.

4. Hasil pengukuran semua dimensi motivasi kerja pada guru SMP yang berusia dewasa madya juga dikategorisasikan tinggi. Dengan demikian, hal ini akan berdampak pada kinerja para guru dalam bekerja. Dan tentunya akan semakin meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dan juga prestasi kerja.

## **B. Saran**

### **1. Guru**

Guru merupakan sosok yang memilih pengaruh yang sangat banyak bagi kehidupan ini. ketika guru sudah tidak mampu memberikan sesuatu yang terbaik bagi siswa, maka banyak siswa yang akan bertindak sesuka hati. Dengan demikian, pengaruh guru bagi siswa merupakan hal terpenting bagi pembentuk karakter siswa. Selain orang tua di rumah. Memiliki makna hidup yang tinggi merupakan salah satu yang menjadikan para guru bisa melaksanakan sesuatu dengan sempurna tanpa adanya mengharapkan sesuatu. Hal inilah yang akan menjadikan kinerjanya sebagai seorang guru bisa meningkat. Dan tentunya dengan memiliki dorongan yang ada dalam diri yang tinggi pula.

### **2. Pihak sekolah**

Dengan peningkatan motivasi kerja para guru tidak akan lepas dari pengaruh dari pihak sekolah. Walaupun sebenarnya motivasi kerja itu sesuatu yang

ada didalam diri, tapi pihak sekolah hendaknya juga turut andil agar motivasi kerja itu tidak menurun secara tiba-tiba dan kinerjanya juga semakin meningkat.

### **3. Peneliti selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan dan menambah variabel-variabel lain yang mungkin ikut berpengaruh terhadap motivasi kerja. Seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2006, *Psikologi Kerja*, Jakarta : PT. Rineka cipta
- As'ad, Moh, 2008, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty
- Arikunto, Suharsini, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Syaifuddin, 2007, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- , 2008, *Dasar-Dasar Psikometri*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- , 2003, *Realibilitas Dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- , 2008, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bastaman, Hanna Djumhana, 2007, *Logoterapi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- , 2001, *Integrasi Psikologi Dengan Islam, Menuju Psikologi Islami*, Jakarta : Insan Kamil
- B. Uno, Hamzah, 2008, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Damayanti, Retno, 2005, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*, Universitas Negeri Semarang. Tidak dipublikasikan
- E. Frankl, Viktor, 2008, *Optimisme Ditengah Tragedi Analisis Logoterapi*, Bandung : NUANSA
- Hadi, Sutrisno, 1991, *Analisis Butir Untuk Instrument*, yogyakarta : PT. Andi offset
- Hartono, 2006, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar

-----, 2008, *SPSS 16,0 (Analisis Data Statistika Dan Penelitian)*,  
Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Munandar, As, 2001, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Jakarta : UI Press.

Prasetyo, Edi, Dkk, *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta*

Rochim, Ifa, 2009, *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Kebermaknaan  
Hidup Pada Santriwati Mualimin Pondok Pesantren Al-Mukmin  
Ngruki Sukoharjo Tahun 2009* . Tidak di publikasikan

Sardiman, 2009, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 2009, Jakarta :  
PT. Raja wali Press

Sevilla,Consuelo G. dkk, 1993, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta :  
Penerbit Universitas Indonesia

Sugiono, 2003, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Penerbit Alfabeta

Surya, Adhi, 2008, *Hubungan Gaya Pengasuhan Orang Tua (Parenting  
Style) Dengan Perilaku Moral Pada Remaja Madya (Studi Pada  
Remaja Madya Dikelurahan Suka Maju Kecamatan Sail Pekanbaru).*  
Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Tidak dipublikasikan

Suryadilaga, MK. Sutrisna, 2007, *The Balance Ways*, Bandung : PT Mizan

Tohirin, 2006, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Dan Agama Islam*  
Jakarta : PT. Raja Grafindho Persada

W. santrock, Jhon, 1995, *Life-Span Development, Edisi Ke-Lima*, Jakarta :  
PT. Gelora aksara pratama

Zuriah, Nurul, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*, Jakarta :  
PT. Bumi aksara

(<http://duniapsikologi.multiply.com/journal/item/54>)

(<http://restuningmaharani.blogspot.com/2009/11/motivasi-kerja-1.html>)  
akses 17.07Tanggal 27 Januari 2010

(<http://restuningmaharani.blogspot.com/2009/11/motivasi-kerja1.html>) Akses  
17.07 Tanggal 27 Januari 2010.

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Hasil uji validitas.....	75
LAMPIRAN 2	Hasil uji realibilitas.....	83
LAMPIRAN 3	Hasil uji normalitas.....	87
LAMPIRAN 4	Hasil uji linieritas.....	94
LAMPIRAN 5	Hasil uji hipotesis.....	98
LAMPIRAN 6	Alat ukur penelitian untuk try out.....	100
LAMPIRAN 7	Alat ukur penelitian.....	107
LAMPIRAN 8	Surat keterangan penelitian.....	113

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Ringkasan Kerangka Pemikiran Pengaruh Makna Hidup Terhadap Motivasi Kerja.....	35
Gambar 3.1 Bentuk Hubungan Kedua Variabel.....	37

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Untuk melihat hal-hal yang paling bermakna.....	8
Tabel 1.2	Nama-nama guru .....	8

Tabel 3.1	Populasi penelitian.....	39
Tabel 3.2	Sampel penelitian .....	41
Tabel 3.3	Blue print makna Hidup sebelum try out.....	43
Tabel 3.4	Blue print motivasi kerja sebelum try out.....	45
Tabel 3.5	Blue print makna hidup yang valid dan yang gugur.....	48
Tabel 3.6	Blue print makna hidup untuk penelitian .....	49
Tabel 3.7	Blue print motivasi kerja yang valid dan yang gugur.....	50
Tabel 3.8	Blue print motivasi kerja untuk penelitian.....	51
Tabel 3.9	Jadwal penelitian.....	53
Tabel 4.1	Tabel interpretasi koefisien korelasi product moment.....	58
Tabel 4.2	Gambaran hipotesis variabel makna hidup.....	60
Tabel 4.3	Kategorisasi variabel makna hidup.....	60
Tabel 4.4	Gambaran dimensi variabel makna hidup.....	61
Tabel 4.5	Melaksanakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab.....	61

Tabel 4.6	Memiliki nilai-nilai yang dianggap berharga.....	62
Tabel 4.7	Mengambil sikap yang tepat terhadap upaya yang dilakukan.....	62
Tabel 4.8	Gambaran hipotesis variabel motivasi kerja.....	63
Tabel 4.9	Kategorisasi motivasi kerja.....	64
Tabel 4.10	Gambaran hipotesis indikator motivasi kerja.....	65
Tabel 4.11	Merasa Senang dengan pekerjaannya.....	65
Tabel 4.12	Mempunyai semangat yang tinggi.....	66
tabel 4.13	Meningkatkan prestasi.....	66
Tabel 4.14	Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan.....	67
Tabel 4.15	Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.....	68
Tabel 4.16	Disiplin terhadap pekerjaan.....	68

# *Lampiran 1*

## *Hasil Uji Validitas*

## HASIL UJI VALIDITAS MAKNA HIDUP

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	49	98.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	38

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem1	3.82	.391	49
aitem2	3.82	.486	49
aitem3	3.55	.503	49
aitem4	2.53	.649	49
aitem5	3.98	.143	49
aitem6	3.14	.677	49
aitem7	3.51	.617	49
aitem8	2.80	.539	49
aitem9	3.27	.531	49
aitem10	3.37	.528	49
aitem11	3.80	.645	49
aitem12	2.98	.629	49
aitem13	3.37	.487	49
aitem14	3.08	.449	49
aitem15	3.04	.351	49
aitem16	3.18	.527	49
aitem17	3.67	.474	49
aitem18	3.39	.533	49
aitem19	3.31	.466	49
aitem20	3.43	.677	49
aitem21	3.14	.408	49
aitem22	2.94	.475	49
aitem23	3.94	.242	49

aitem24	3.04	.455	49
aitem25	3.51	.649	49
aitem26	3.57	.500	49
aitem27	3.20	.577	49
aitem28	3.06	.719	49
aitem29	3.14	.456	49
aitem30	2.96	.455	49
aitem31	3.71	.456	49
aitem32	3.55	.542	49
aitem33	3.59	.497	49
aitem34	3.20	.456	49
aitem35	3.02	.559	49
aitem36	3.82	.441	49
aitem37	3.16	.514	49
aitem38	2.90	.586	49

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	122.67	52.183	.000	.828
aitem2	122.67	50.391	.248	.823
aitem3	122.94	50.142	.273	.822
aitem4	123.96	50.290	.177	.826
aitem5	122.51	51.505	.396	.823
aitem6	123.35	48.856	.320	.821
aitem7	122.98	49.354	.301	.822
aitem8	123.69	50.675	.179	.825
aitem9	123.22	50.553	.199	.825
aitem10	123.12	49.985	.278	.822
aitem11	122.69	50.467	.159	.827
aitem12	123.51	47.838	.472	.816
aitem13	123.12	49.485	.382	.819
aitem14	123.41	48.538	.575	.815
aitem15	123.45	51.503	.141	.825
aitem16	123.31	50.092	.264	.823
aitem17	122.82	49.070	.459	.817
aitem18	123.10	48.552	.472	.816
aitem19	123.18	50.070	.311	.821
aitem20	123.06	48.642	.343	.820
aitem21	123.35	49.606	.446	.818
aitem22	123.55	51.003	.164	.825
aitem23	122.55	51.044	.357	.822
aitem24	123.45	49.919	.344	.821
aitem25	122.98	49.770	.234	.824



aitem26	122.92	49.243	.405	.819
aitem27	123.29	50.333	.204	.825
aitem28	123.43	51.000	.080	.831
aitem29	123.35	50.690	.222	.824
aitem30	123.53	49.254	.451	.818
aitem31	122.78	48.636	.549	.815
aitem32	122.94	48.725	.438	.817
aitem33	122.90	48.260	.555	.814
aitem34	123.29	48.708	.538	.815
aitem35	123.47	50.838	.149	.826
aitem36	122.67	50.641	.239	.823
aitem37	123.33	49.766	.318	.821
aitem38	123.59	48.830	.386	.819

## HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	49	98.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	69

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem1	3.71	.456	49
aitem2	2.51	.767	49
aitem3	3.47	.581	49
aitem4	2.33	.718	49
aitem5	3.33	.516	49
aitem6	3.47	.616	49
aitem7	3.29	.540	49
aitem8	3.06	.517	49
aitem9	3.39	.492	49
aitem10	3.22	.621	49
aitem11	2.88	.526	49
aitem12	3.41	.497	49
aitem13	3.37	.528	49
aitem14	3.16	.553	49
aitem15	3.45	.503	49
aitem16	3.31	.466	49
aitem17	3.69	.466	49
aitem18	3.10	.549	49
aitem19	3.14	.408	49
aitem20	3.08	.534	49
aitem21	3.47	.616	49
aitem22	3.16	.472	49
aitem23	3.27	.446	49

aitem24	2.41	.574	49
aitem25	3.37	.487	49
aitem26	2.80	.645	49
aitem27	3.37	.528	49
aitem28	3.02	.520	49
aitem29	3.57	.540	49
aitem30	2.98	.433	49
aitem31	3.39	.606	49
aitem32	2.78	.715	49
aitem33	3.33	.516	49
aitem34	2.24	.693	49
aitem35	3.45	.542	49
aitem36	3.45	.614	49
aitem37	3.14	.612	49
aitem38	3.22	.715	49
aitem39	3.55	.614	49
aitem40	3.41	.610	49
aitem41	3.35	.723	49
aitem42	3.31	.585	49
aitem43	3.55	.542	49
aitem44	3.08	.493	49
aitem45	3.16	.426	49
aitem46	2.88	.634	49
aitem47	3.47	.649	49
aitem48	3.12	.564	49
aitem49	3.37	.566	49
aitem50	3.31	.585	49
aitem51	3.24	.522	49
aitem52	2.94	.556	49
aitem53	3.63	.528	49
aitem54	2.73	.670	49
aitem55	3.20	.456	49
aitem56	2.94	.719	49
aitem57	2.96	.498	49
aitem58	2.94	.659	49
aitem59	3.10	.306	49
aitem60	3.16	.514	49
aitem61	2.92	.672	49
aitem62	3.18	.697	49
aitem63	3.33	.516	49
aitem64	3.18	.486	49
aitem65	3.43	.500	49
aitem66	3.16	.657	49
aitem67	3.47	.544	49
aitem68	3.04	.498	49
aitem69	2.73	.670	49

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	215.92	233.243	.307	.919
aitem2	217.12	232.068	.217	.920
aitem3	216.16	231.598	.328	.918
aitem4	217.31	238.800	-.071	.922
aitem5	216.31	230.134	.469	.918
aitem6	216.16	230.598	.361	.918
aitem7	216.35	228.606	.541	.917
aitem8	216.57	233.708	.238	.919
aitem9	216.24	231.147	.424	.918
aitem10	216.41	229.622	.410	.918
aitem11	216.76	236.939	.032	.920
aitem12	216.22	231.719	.382	.918
aitem13	216.27	231.491	.371	.918
aitem14	216.47	230.004	.443	.918
aitem15	216.18	233.695	.247	.919
aitem16	216.33	230.808	.474	.918
aitem17	215.94	230.267	.513	.917
aitem18	216.53	232.213	.312	.919
aitem19	216.49	231.047	.526	.917
aitem20	216.55	231.961	.338	.918
aitem21	216.16	227.723	.518	.917
aitem22	216.47	230.671	.477	.918
aitem23	216.37	231.737	.427	.918
aitem24	217.22	240.303	-.163	.922
aitem25	216.27	231.741	.388	.918
aitem26	216.84	237.848	-.026	.921
aitem27	216.27	229.324	.509	.917
aitem28	216.61	227.742	.620	.917
aitem29	216.06	227.475	.612	.917
aitem30	216.65	231.398	.468	.918
aitem31	216.24	229.105	.450	.918
aitem32	216.86	229.500	.357	.918
aitem33	216.31	230.884	.420	.918
aitem34	217.39	235.617	.077	.921
aitem35	216.18	229.653	.474	.917
aitem36	216.18	230.570	.364	.918
aitem37	216.49	228.130	.499	.917
aitem38	216.41	230.913	.291	.919
aitem39	216.08	226.285	.599	.916
aitem40	216.22	228.136	.501	.917

aitem41	216.29	228.500	.399	.918
aitem42	216.33	230.641	.380	.918
aitem43	216.08	229.910	.458	.918
aitem44	216.55	230.169	.490	.917
aitem45	216.47	230.921	.513	.917
aitem46	216.76	232.397	.256	.919
aitem47	216.16	230.973	.322	.919
aitem48	216.51	228.130	.545	.917
aitem49	216.27	232.574	.280	.919
aitem50	216.33	234.808	.144	.920
aitem51	216.39	230.201	.459	.918
aitem52	216.69	235.217	.130	.920
aitem53	216.00	229.292	.511	.917
aitem54	216.90	230.385	.339	.918
aitem55	216.43	228.042	.690	.916
aitem56	216.69	230.050	.329	.919
aitem57	216.67	230.599	.455	.918
aitem58	216.69	227.175	.510	.917
aitem59	216.53	235.004	.281	.919
aitem60	216.47	228.504	.577	.917
aitem61	216.71	232.292	.244	.919
aitem62	216.45	234.419	.133	.920
aitem63	216.31	229.592	.504	.917
aitem64	216.45	231.586	.400	.918
aitem65	216.20	230.249	.477	.918
aitem66	216.47	231.338	.299	.919
aitem67	216.16	228.348	.553	.917
aitem68	216.59	230.955	.431	.918
aitem69	216.90	234.052	.158	.920

# *Lampiran 2*

## *Hasil Uji Realibilitas*

## HASIL UJI REALIBILITAS MAKNA HIDUP

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	21

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem5	66.66	25.127	.364	.833
aitem6	67.50	22.867	.366	.831
aitem7	67.12	23.781	.251	.836
aitem12	67.66	23.045	.373	.829
aitem13	67.26	23.217	.467	.824
aitem14	67.56	23.109	.552	.821
aitem17	66.98	23.571	.401	.827
aitem18	67.24	22.676	.531	.821
aitem19	67.34	24.107	.295	.832
aitem20	67.22	23.032	.337	.832
aitem21	67.50	23.684	.461	.825
aitem23	66.70	24.704	.378	.830
aitem24	67.60	24.082	.312	.831
aitem26	67.08	23.708	.349	.830
aitem30	67.68	23.447	.462	.825
aitem31	66.92	23.177	.522	.822
aitem32	67.08	22.728	.513	.822
aitem33	67.04	22.937	.524	.822
aitem34	67.44	22.945	.581	.820
aitem37	67.48	23.806	.321	.831
aitem38	67.74	23.135	.393	.828

## HASIL UJI REALIBILITAS MOTIVASI KERJA

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	51

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	163.30	177.929	.304	.932
aitem3	163.54	175.723	.374	.931
aitem5	163.68	175.691	.425	.931
aitem6	163.56	175.027	.395	.931
aitem7	163.76	173.574	.533	.930
aitem9	163.62	175.832	.437	.931
aitem10	163.82	174.600	.403	.931
aitem12	163.60	175.837	.433	.931
aitem13	163.64	175.786	.409	.931
aitem14	163.88	174.516	.462	.931
aitem16	163.70	175.235	.510	.931
aitem17	163.32	175.773	.475	.931
aitem18	163.92	177.055	.308	.932
aitem19	163.88	175.985	.528	.931
aitem20	163.92	176.647	.337	.932
aitem21	163.56	172.333	.566	.930
aitem22	163.86	175.837	.464	.931
aitem23	163.76	175.900	.487	.931
aitem25	163.64	176.194	.413	.931
aitem27	163.64	173.868	.548	.930



aitem28	164.00	173.755	.575	.930
aitem29	163.46	172.907	.606	.930
aitem30	164.04	176.366	.463	.931
aitem31	163.68	173.814	.415	.931
aitem32	164.24	174.186	.381	.932
aitem33	163.70	174.337	.533	.930
aitem35	163.56	175.598	.412	.931
aitem36	163.56	176.211	.321	.932
aitem37	163.86	173.184	.507	.930
aitem39	163.46	172.417	.562	.930
aitem40	163.62	173.914	.471	.931
aitem41	163.68	173.977	.387	.932
aitem42	163.72	174.900	.429	.931
aitem43	163.48	175.520	.418	.931
aitem44	163.94	175.282	.487	.931
aitem45	163.86	175.592	.541	.930
aitem47	163.58	176.126	.292	.932
aitem48	163.90	173.561	.540	.930
aitem51	163.78	174.583	.509	.930
aitem53	163.40	174.816	.479	.931
aitem54	164.28	175.879	.312	.932
aitem55	163.82	173.579	.675	.930
aitem56	164.10	174.337	.364	.932
aitem57	164.06	175.404	.472	.931
aitem58	164.08	173.218	.476	.931
aitem60	163.84	174.096	.540	.930
aitem63	163.68	174.998	.477	.931
aitem64	163.84	176.464	.400	.931
aitem65	163.60	176.490	.383	.931
aitem67	163.56	174.088	.519	.930
aitem68	164.02	175.693	.383	.931

# *Lampiran 3*

## *Hasil Uji Normalitas*

## HASIL UJI NORMALITAS VARIABEL MAKNA HIDUP

### Statistics

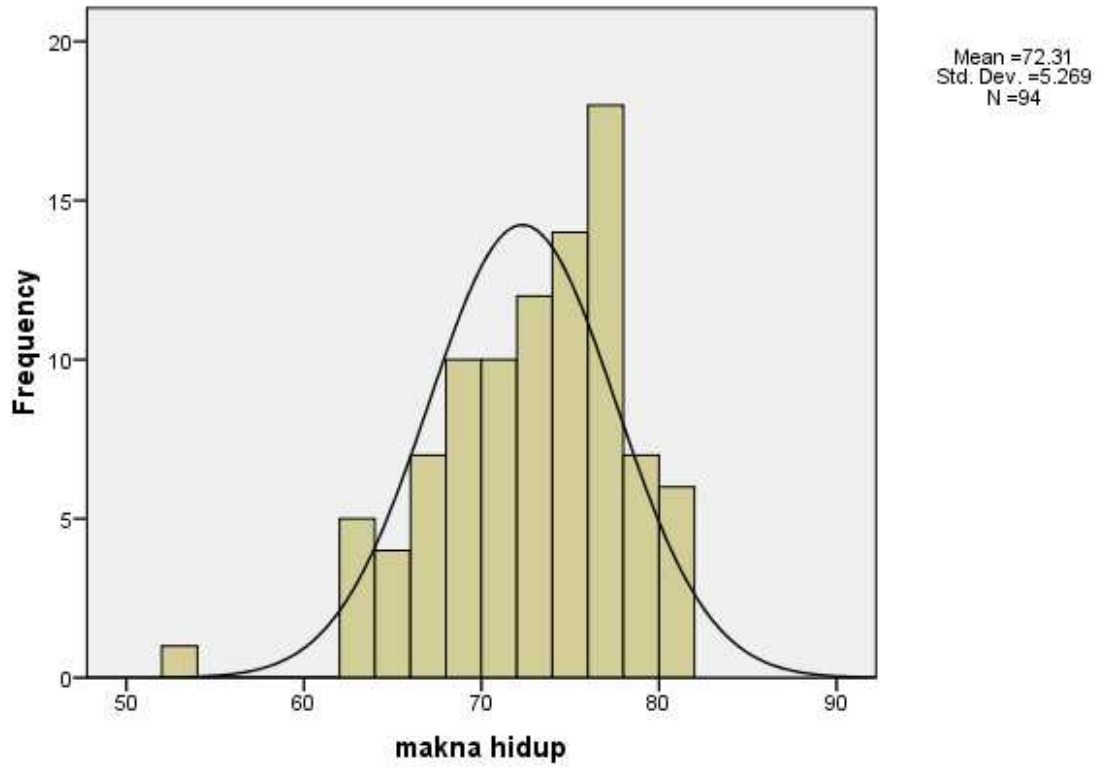
makna hidup

N	Valid	94
	Missing	0
Mean		72.31
Std. Error of Mean		.543
Median		73.00
Mode		77
Std. Deviation		5.269
Variance		27.764
Skewness		-.832
Std. Error of Skewness		.249
Kurtosis		1.113
Std. Error of Kurtosis		.493
Range		29
Minimum		52
Maximum		81
Sum		6797
Pe 10		65.00
rc 25		69.00
en 50		73.00
til 75		76.25

# FREKUENSI TABEL MAKNA HIDUP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52	1	1.1	1.1	1.1
	62	3	3.2	3.2	4.3
	63	2	2.1	2.1	6.4
	64	1	1.1	1.1	7.4
	65	3	3.2	3.2	10.6
	66	5	5.3	5.3	16.0
	67	2	2.1	2.1	18.1
	68	3	3.2	3.2	21.3
	69	7	7.4	7.4	28.7
	70	5	5.3	5.3	34.0
	71	5	5.3	5.3	39.4
	72	8	8.5	8.5	47.9
	73	4	4.3	4.3	52.1
	74	7	7.4	7.4	59.6
	75	7	7.4	7.4	67.0
	76	8	8.5	8.5	75.5
	77	10	10.6	10.6	86.2
	78	5	5.3	5.3	91.5
	79	2	2.1	2.1	93.6
	80	5	5.3	5.3	98.9
	81	1	1.1	1.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Histogram**



## HASIL UJI NORMALITAS MOTIVASI KERJA

### Statistics

motivasi

N	Valid	94
	Missing	0
Mean		166.19
Std. Error of Mean		1.455
Median		166.00
Mode		156 <sup>a</sup>
Std. Deviation		14.110
Variance		199.081
Skewness		.002
Std. Error of Skewness		.249
Kurtosis		.088
Std. Error of Kurtosis		.493
Range		78
Minimum		121
Maximum		199
Sum		15622
Percentiles	10	150.00
	25	155.75
	50	166.00
	75	176.25

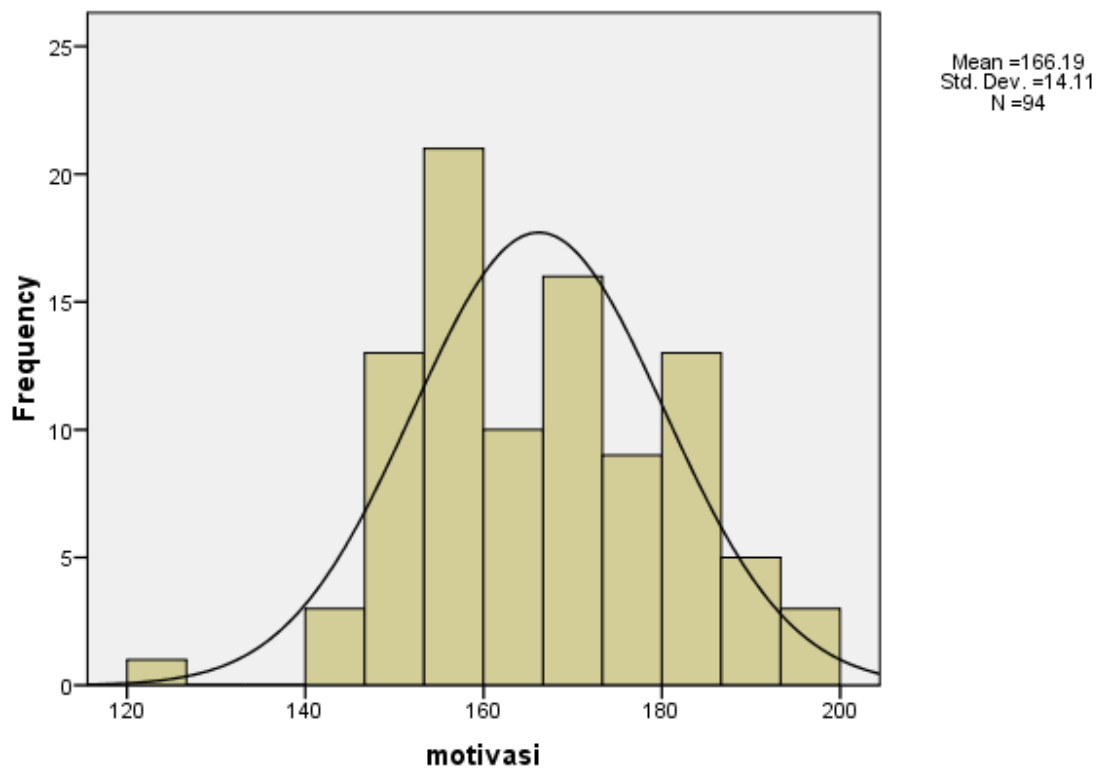
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**Motivasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	121	1	1.1	1.1	1.1
	140	1	1.1	1.1	2.1
	145	1	1.1	1.1	3.2
	146	1	1.1	1.1	4.3
	147	2	2.1	2.1	6.4
	149	1	1.1	1.1	7.4
	150	3	3.2	3.2	10.6
	151	3	3.2	3.2	13.8
	152	4	4.3	4.3	18.1
	154	3	3.2	3.2	21.3
	155	3	3.2	3.2	24.5
	156	5	5.3	5.3	29.8
	157	2	2.1	2.1	31.9
	158	4	4.3	4.3	36.2
	159	4	4.3	4.3	40.4
	161	1	1.1	1.1	41.5
	162	2	2.1	2.1	43.6
	163	1	1.1	1.1	44.7
	164	4	4.3	4.3	48.9
	166	2	2.1	2.1	51.1
	167	5	5.3	5.3	56.4
	169	1	1.1	1.1	57.4
	170	2	2.1	2.1	59.6
	171	4	4.3	4.3	63.8
	172	3	3.2	3.2	67.0
	173	1	1.1	1.1	68.1
	174	1	1.1	1.1	69.1
	175	3	3.2	3.2	72.3
	176	3	3.2	3.2	75.5
	177	2	2.1	2.1	77.7
	180	4	4.3	4.3	81.9

181	3	3.2	3.2	85.1
182	4	4.3	4.3	89.4
184	2	2.1	2.1	91.5
187	2	2.1	2.1	93.6
188	1	1.1	1.1	94.7
190	1	1.1	1.1	95.7
191	1	1.1	1.1	96.8
194	1	1.1	1.1	97.9
198	1	1.1	1.1	98.9
199	1	1.1	1.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

**Histogram**





# *Lampiran 4*

## *Hasil Uji Linieritas*

## HASIL UJI LINIERITAS VARIABEL MAKNA HIDUP DAN MOTIVASI KERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9506.599	1	9506.599	97.093	.000 <sup>a</sup>
Residual	9007.955	92	97.913		
Total	18514.553	93			

a. Predictors: (Constant), makna hidup

b. Dependent Variable: motivasi kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.446	14.118		1.944	.055
makna hidup	1.919	.195	.717	9.854	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * makna hidup	Between Groups	(Combin ed)	11247.210	20	562.361	5.649	.000
		Linearity	9506.599	1	9506.599	95.493	.000
		Deviation from Linearity	1740.612	19	91.611	.920	.561
	Within Groups		7267.343	73	99.553		
	Total		18514.553	93			

**Model Summary<sup>b</sup>**

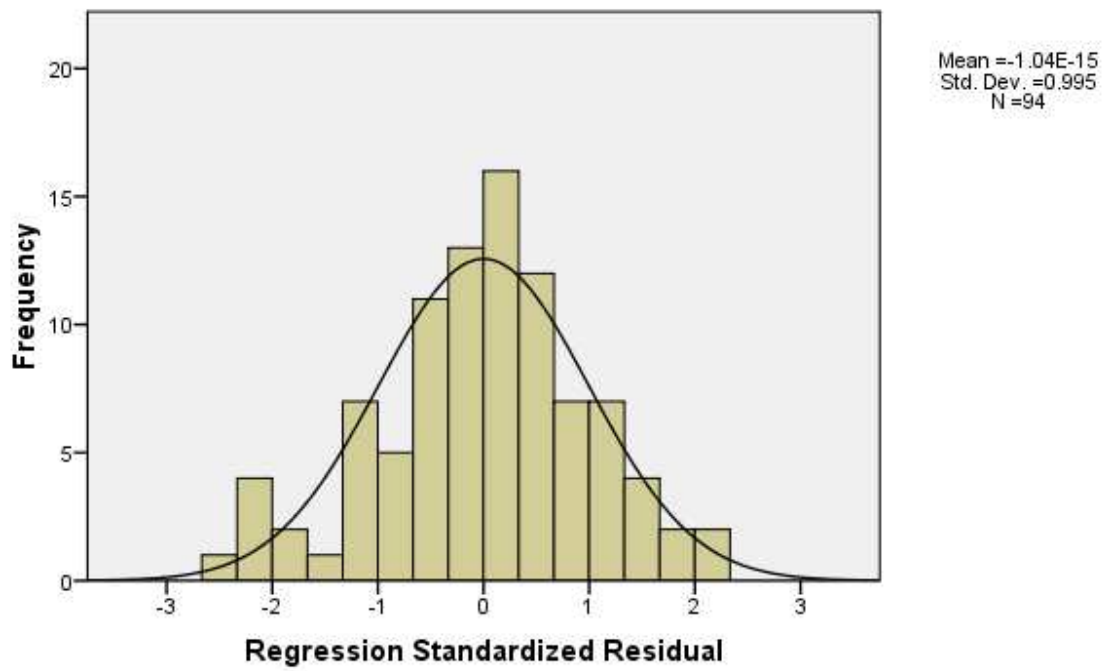
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.513	.508	3.695

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

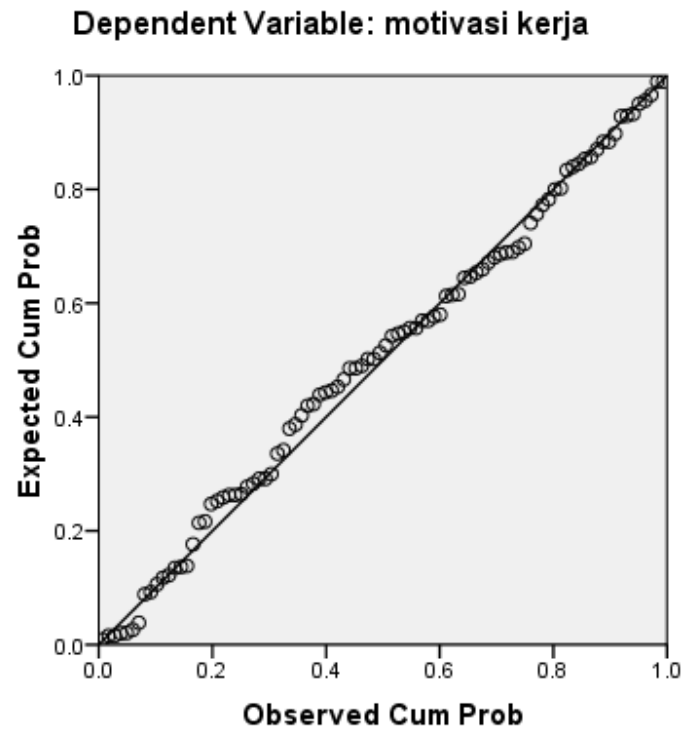
b. Dependent Variable: makna hidup

## Histogram

Dependent Variable: motivasi kerja



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



# *Lampiran 5*

## *Hasil Uji Hipotesis*

## Hasil Uji Hipotesis Variabel Makna Hidup Dan Motivasi Kerja

**Correlations**

		makna hidup	motivasi kerja
makna hidup	Pearson Correlation	1	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	94	94
motivasi kerja	Pearson Correlation	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	94	94

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		motivasi kerja	makna hidup
Pearson Correlation	motivasi kerja	1.000	.717
	makna hidup	.717	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi kerja	.	.000
	makna hidup	.000	.
N	motivasi kerja	94	94
	makna hidup	94	94

*Lampiran 6*  
*Alat Ukur Penelitian*  
*Untuk Try Out*

## ALAT UKUR UNTUK TRY OUT

### 1. Makna Hidup

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Melaksanakan peran sebagai orangtua, merupakan hal terpenting bagi saya				
2	Nilai-nilai agama bukan merupakan hal yang terlalu penting bagi saya				
3	Saya mampu mengarahkan hidup saya kearah yang lebih baik				
4	Banyak peristiwa yang saya alami dalam hidup ini diluar kendali saya				
5	Saya merasa keluarga adalah sesuatu yang sangat berarti bagi hidup saya				
6	Saya selalu memikirkan imbalan terhadap apa yang telah saya lakukan				
7	Saya selalu berusaha untuk melaksanakan apapun amanah dengan penuh rasa tanggung jawab dalam batas kemampuan saya				
8	Saya belum mempunyai sesuatu yang dapat dibanggakan dalam hidup ini				
9	Saya selalu melakukan hal-hal yang tepat bagi hidup saya				
10	Saya merasa tidak mampu mengarahkan hidup saya kearah yang lebih baik				
11	Saya selalu merasa bahagia ketika bersama orang-orang yang saya cintai				
12	Bagi saya hak itu lebih utama dibanding kewajiban				
13	Jika ada seseorang memberikan sesuatu kepada saya, saya akan berusaha untuk menjaganya dengan baik				
14	Saya belum memiliki tujuan yang jelas dalam hidup ini				
15	Saya mampu mengendalikan segala situasi dalam hidup saya				
16	Saya selalu mengambil keputusan dengan tergesa-gesa tanpa memikirkan resikonya				
17	Ketika saya merasa berguna bagi orang lain, hal itu merupakan sesuatu yang berarti bagi saya dalam hidup ini				
18	Ketika diberikan tugas saya akan menjalankannya setelah mendapat teguran				



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
19	Saya selalu berusaha untuk menjalankan sesuatu tanpa adanya paksaan dari orang lain				
20	Saya merasa hidup saya penuh dengan penderitaan				
21	Apa yang saya lakukan merupakan sesuatu yang telah dipikirkan secara matang				
22	Saya kurang mampu mengendalikan segala situasi yang ada dalam hidup saya				
23	Cinta kasih, kedamaian dan kenyamanan merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi saya				
24	Amanah yang diberikan kepada saya, akan saya laksanakan jika menguntungkan bagi saya				
25	Jika saya diberi amanah, maka saya akan selalu berusaha untuk menjalankan dengan sebaik mungkin				
26	Saya merasa tidak mempunyai masa depan yang cerah				
27	Saya mengambil keputusan sesuai dengan diri saya, tanpa ada paksaan dari orang lain				
28	Saya orang yang cenderung bertindak dengan terburu-buru				
29	Saya merasa yakin dengan tujuan hidup saya saat ini				
30	Dalam kehidupan ini, saya cenderung kurang suka dibebani oleh tanggung jawab				
31	Saya selalu berusaha untuk mempertanggung jawabkan apa yang telah menjadi tanggung jawab saya				
32	Cinta kasih, kedamaian, dan kenyamanan bukan sesuatu yang sangat berarti bagi saya				
33	Saya selalu bersikap sesuai dengan norma-norma yang ada				
34	Saya adalah orang yang cenderung sembarangan dalam melakukan sesuatu				
35	Ketika menjalankan peran saya dalam kehidupan sehari-hari, saya lebih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan yang lainnya				
36	Nilai-nilai agama saya jadikan standar utama dalam menjalankan roda kehidupan				
37	Saya selalu berusaha melaksanakan kewajiban yang telah diberikan tanpa ada mengharapkan imbalan				
38	Dalam kehidupan ini saya belum memiliki sesuatu yang saya anggap paling berarti				

## 2. Motivasi kerja

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan profesi yang saya jalani saat ini				
2	Ketika saya sudah merasa jenuh, maka saya akan berhenti kerja sekalipun pekerjaan saya belum selesai				
3	Saya selalu merasa belum puas dengan hasil yang saya dapatkan sekarang, sehingga saya terus berusaha meningkatkan prestasi kerja saya				
4	Ketika diberi tugas, saya suka mengerjakannya sesuai yang saya inginkan				
5	Saya berani mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang saya lakukan				
6	saya selalu datang ketempat kerja dengan sesuka hati, tanpa memikirkan jadwal yang telah ditentukan				
7	Saya selalu berada ditempat kerja selama jam kerja				
8	Jika saya melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, maka saya akan berusaha untuk menyembunyikannya				
9	Dalam menjalankan tugas, saya akan mengikuti aturan yang telah ditetapkan				
10	Saya tidak berpikir untuk melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja kerja saya				
11	Rasa sakit kadang-kadang tidak saya rasakan pada saat saya menjalankan pekerjaan saya				
12	Saya merasa kurang nyaman dengan profesi yang saya jalankan sekarang				
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja saya saat ini				
14	Semakin lama saya merasa semakin tidak bergairah dalam menjalankan pekerjaan yang saat ini saya geluti				
15	Saya harus bisa menciptakan sesuatu yang baru, agar dapat meningkatkan prestasi saya				
16	Saya adalah tipe orang yang agak sembarangan dalam bekerja				
17	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sepenuh hati				
18	Saya suka bekerja dengan sesuka hati tanpa menghiraukan waktu yang telah ditentukan				
19	Saya membuat perencanaan kerja untuk setiap waktu yang akan dilewati				
20	Saya selalu melakukan sesuatu jika sudah mendapat teguran dari atasan				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
21	Saya selalu berusaha melakukan sesuatu dengan hati-hati, agar tidak terjadi kesalahan				
22	Buat apa saya bekerja maksimal melebihi karyawan lain, sementara gajinya juga sama				
23	Saya selalu optimis dalam menjalankan pekerjaan yang saya lakukan saat ini				
24	Dengan kondisi kerja yang terlalu menoton, membuat saya mudah bosan				
25	Keakraban yang terjalin dengan sesama rekan kerja menjadikan saya semakin betah ditempat kerja				
26	Masalah ditempat kerja, akan menjadikan saya tidak semangat dalam bekerja				
27	Saya selalu memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik				
28	Ketika bekerja, saya cenderung selalu melakukan kesalahan				
29	Saya selalu berusaha untuk bisa melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab				
30	Saya adalah orang yang cenderung melaksanakan suatu pekerjaan diakhir batas waktu				
31	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan				
32	Saya selalu mengharapkan sesuatu ketika melaksanakan tugas yang diberikan				
33	Saya bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan agar tidak terjadi kesalahan				
34	Saya merasa puas dengan apa yang telah saya dapatkan saat ini, walau hasilnya belum seberapa				
35	Ketika saya bekerja, saya selalu berusaha untuk bisa melakukan dengan penuh gairah				
36	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang saya jalankan saat ini				
37	Pekerjaan yang saya tekuni saat ini, saya lakukan tanpa adanya rasa beban				
38	Saya selalu merasa pesimis dalam menjalankan pekerjaan ini				
39	Saya selalu berusaha mengerjakan sesuatu dengan sebaik mungkin dalam rangka mendapatkan hasil kerja yang optimal				
40	Dalam mengerjakan tugas yang diberikan, saya cenderung kurang memperdulikan aturan yang berlaku				
41	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh tanpa mengharapkan sesuatu				
42	Pada saat jam kerja, saya selalu keluar dari tempat kerja untuk mencari sesuatu yang tidak ada hubungan dengan keperluan kerja				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
43	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat pada waktunya				
44	Saya akan menjalankan tugas yang diberikan jika mendapat imbalannya				
45	Saya selalu melakukan tugas yang diberikan dengan memperhatikan aturan yang telah ditetapkan				
46	Saya tidak memikirkan cara agar hasil kerja yang lebih baik				
47	Dalam melakukan pekerjaan, saya melakukannya dengan penuh rasa semangat				
48	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni saat ini, merupakan suatu beban bagi hidup saya				
49	Saya merasa seakan-akan pekerjaan saya disini merupakan bagian dari hidup saya				
50	Dalam menjalankan pekerjaan ini saya selalu merasa tidak memiliki dorongan				
51	Saya menerima kritikan dan saran dari atasan ataupun rekan kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja saya				
52	Saya adalah orang yang kurang bisa bekerja pada situasi dan kondisi yang penuh dengan aturan				
53	Saya selalu berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan				
54	Jika saya sudah jenuh, maka saya akan meninggalkan pekerjaan saya walaupun dalam kondisi belum selesai				
55	Ketika bekerja saya sangat memperhatikan waktu yang telah ditetapkan				
56	Saya selalu melimpahkan pekerjaan yang diberikan atasan kesaya kepada rekan kerja yang lain				
57	Saya tetap bisa bekerja dengan maksimal walau pada kondisi atau situasi yang penuh dengan aturan				
58	Tidak terpikirkan oleh saya cara-cara yang dapat meningkatkan prestasi kerja saya				
59	Ketika rasa jenuh telah datang pada waktu bekerja, saya akan berusaha untuk mencari sesuatu yang bisa menghilangkan rasa jenuh itu				
60	Sebenarnya, saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain, dibanding dengan profesi yang saat ini saya jalani				
61	Saya merasa nyaman dengan peraturan pekerjaan yang telah ditetapkan pada saat bekerja				
62	Saya selalu bersikap apatis ketika bekerja sehingga tidak menghiraukan pekerjaan yang saya jalani				
63	Saya suka pada tugas yang menuntut ide-ide atau gagasan yang baru untuk meningkatkan prestasi kerja				
64	Saya selalu mengatas namakan pekerjaan rekan kerja yang lain bahwa itu adalah pekerjaan yang saya lakukan				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
65	Ketika diberi tugas, saya selalu melaksanakan tugas dengan segera				
66	Kadang-kadang saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang ini				
67	Dorongan yang ada dalam diri selalu menjadikan pekerjaan yang saya jalani menjadi lebih bergairah				
68	Saya tidak bisa bekerja dengan tugas-tugas yang menuntut ide-ide atau gagasan yang baru untuk meningkatkan prestasi kerja				
69	Saya kurang terbiasa membuat target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				

# *Lampiran 7*

## *Alat Ukur Penelitian*

## ALAT UKUR UNTUK PENELITIAN

### 1. MAKNA HIDUP

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk melaksanakan apapun amanah dengan penuh rasa tanggung jawab dalam batas kemampuan saya.				
2	Saya belum memiliki tujuan yang jelas dalam hidup ini				
3	Apa yang saya lakukan merupakan sesuatu yang telah dipikirkan secara matang				
4	Saya adalah orang yang cenderung sembarangan dalam melakukan sesuatu				
5	Saya merasa keluarga adalah sesuatu yang sangat berarti bagi hidup saya				
6	Saya selalu memberikan imbalan terhadap apa yang telah saya lakukan				
7	Jika ada seseorang memberikan sesuatu kepada saya, saya akan berusaha untuk menjaganya dengan baik				
8	Saya merasa hidup saya penuh dengan penderitaan				
9	Saya selalu bersikap sesuai dengan norma yang ada				
10	Ketika saya merasa berguna bagi orang lain, hal itu merupakan sesuatu yang berarti bagi saya dalam hidup ini				
11	Bagi saya hak itu lebih utama dibanding kewajiban				
12	Saya selalu berusaha untuk menjalankan sesuatu tanpa adanya paksaan dari orang lain				
13	Saya merasa tidak mempunyai masa depan yang cerah				
14	Cinta kasih, kedamaian dan kenyamanan merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi saya				
15	Ketika diberikan tugas saya akan menjalankannya setelah mendapat teguran				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
16	Saya selalu berusaha untuk mempertanggung jawabkan apa yang telah menjadi tanggung jawab saya				
17	Cinta kasih, kedamaian, dan kenyamanan bukan sesuatu yang sangat berarti bagi saya				
18	Saya selalu berusaha melaksanakan kewajiban yang telah diberikan tanpa mengharapkan imbalan				
19	Amanah yang diberikan kepada saya, akan saya laksanakan jika menguntungkan bagi saya				
20	Dalam kehidupan ini saya belum memiliki sesuatu yang saya anggap paling berarti				
21	Dalam kehidupan ini, saya cenderung kurang suka dibebani oleh tanggung jawab				



## 2. MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan profesi yang saya jalani saat ini				
2	Semakin lama saya merasa semakin tidak bergairah dalam menjalankan pekerjaan yang saat ini saya geluti				
3	Saya selalu merasa belum puas dengan hasil yang saya dapatkan sekarang, sehingga saya terus berusaha meningkatkan prestasi kerja saya				
4	Saya adalah tipe orang yang agak sembarangan dalam bekerja				
5	Saya berani mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang saya lakukan				
6	Saya selalu datang ketempat kerja dengan sesuka hati, tanpa memikirkan jadwal yang telah ditentukan				
7	Saya selalu berada ditempat kerja selama jam kerja				
8	Saya selalu melakukan sesuatu jika sudah mendapat teguran dari atasan				
9	Dalam menjalankan tugas, saya akan mengikuti aturan yang telah ditetapkan				
10	Saya tidak berfikir untuk melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja saya				
11	Saya selalu optimis dalam menjalankan pekerjaan yang saya lakukan saat ini				
12	Saya merasa kurang nyama dengan profesi yang saya jalankan				
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja saya saat ini				
14	Saya selalu memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik				
15	Ketika bekerja, saya cenderung selalu melakukan kesalahan				
16	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sepenuh hati				
17	Saya suka bekerja dengan sesuka hati tanpa menghiraukan waktu yang telah ditentukan				
18	Saya membuat perencanaan kerja untuk setiap waktu yang akan dilewati				
19	Saya selalu mengharapkan sesuatu ketika melaksanakan tugas yang diberikan				
20	Saya selalu berusaha melakukan sesuatu dengan hati-hati, agar tidak terjadi kesalahan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
21	Buat apa saya bekerja maksimal melebihi karyawan lain, sementara gajinya juga sama				
22	Ketika saya bekerja, saya selalu berusaha untuk bisa melakukan dengan penuh gairah				
23	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang saya jalankan saat ini				
24	Keakraban yang terjalin dengan sesama rekan kerja menjadikan saya semakin betah ditempat kerja				
25	Saya selalu berusaha mengerjakan sesuatu dengan sebaik mungkin dalam rangka mendapatkan hasil kerja yang optimal				
26	Dalam mengerjakan tugas yang diberikan, saya cenderung kurang memperdulikan aturan yang berlaku				
27	Saya selalu berusaha untuk bisa melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab				
28	Saya adalah orang yang cenderung melaksanakan suatu pekerjaan diakhir batas waktu				
29	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan				
30	Saya akan menjalankan tugas yang diberikan jika ada imbalannya				
31	Saya bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan agar tidak terjadi kesalahan				
32	Tidak terpikirkan oleh saya cara-cara yang dapat meningkatkan prestasi kerja saya				
33	Dalam melakukan pekerjaan, saya melakukannya dengan penuh rasa semangat				
34	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni saat ini, merupakan suatu beban bagi hidup saya				
35	Pekerjaan yang saya tekuni saat ini, saya lakukan tanpa ada rasa beban				
36	Saya menerima kritikan dan saran dari atasan ataupun rekan kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja saya				
37	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh tanpa mengharapkan sesuatu				
38	Pada saat jam kerja, saya selalu keluar dari tempa kerja untuk mencari sesuatu yang tidak ada hubungan dengan keperluan kerja				
39	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat pada waktunya				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
40	Saya selalu melimpahkan pekerjaan yang diberikan atasan ke saya kepada rekan kerja yang lain				
41	Saya selalu melakukan tugas yang diberikan dengan memperhatikan aturan yang telah ditetapkan				
42	Dorongan yang ada dalam diri selalu menjadikan pekerjaan yang saya jalani menjadi lebih bergairah				
43	Sebenarnya saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain, dibanding dnegan profesi yang saat ini saya jalani				
44	Saya suka pada tugas yang menuntut ide-ide atau gagasan yang baru untuk meningkatkan prestasi kerja				
45	Saya selalu berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan				
46	Jika saya sudah jenuh, maka saya akan meninggalkan pekerjaan saya walaupun dalam kondisi belum selesai				
47	Ketika bekerja saya sangat memperhatikan waktu yang telah ditetapkan				
48	Saya selalu mengatas namakan pekerjaan rekan kerja yang lain bahwa itu adalah pekerjaan yang saya lakukan				
49	Saya tetap bisa bekerja dengan maksimal walau pada kondisi dan situasi yang penuh dengan aturan				
50	Ketika diberi tugas, saya selalu melaksanakan tugas dengan segera				
51	Saya tidak bisa bekerja dengan tugas-tugas yang menuntut ide-ide atau gagasan yang baru untuk meningkatkan pretasi kerja				

# *Lampiran 8*

## *Surat Keterangan Penelitian*



ANNISA USHOLEHA, lahir di Bengkalis pada tanggal 28 Februari 1988. Anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Cutris dan Missiah. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah Sekolah Dasar Negeri 015 Bengkalis 1994 dan pindah ke Sekolah Dasar Negeri 013 Bengkalis 1995 dan lulus pada tahun

2000, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan kejenjang SLTP/MTS sederajat yaitu MTSN Bengkalis, lulus pada tahun 2003. Setelah itu penulis melanjutkan kejenjang SMA yaitu SMAN 01 Bengkalis, dan lulus pada tahun 2006. Kemudian pada tahun 2006 juga penulis melanjutkan studi ke Jurusan Psikologi fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selama mengemban studi di psikologi, penulis ada beberapa organisasi baik di Fakultas Psikologi maupun di luar. Diantaranya : Bendahara Umum PDC-insight, FLP wilayah Pekanbaru, dan RZI pekanbaru. Selama menuntut ilmu, penulis ada beberapa kali mendapatkan beasiswa, yaitu dari beasiswa PEMKAB Bengkalis, DIPA, dan lain sebagainya. Dan sekarang, alhamdulillah penulis telah menyelesaikan studinya dan dinyatakan lulus pada tanggal 26 Oktober 2010.